

Comissão Interministerial nomeada para regulamentar
o funcionamento de cursos de aperfeiçoamento profis-
sional para trabalhadores da indústria.

A APRENDIZAGEM NOS
ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS

Joaquim Faria Góes Filho
Relator.

DECRETO-LEI Nº 1.238, de 2 de Maio de 1939.

Dispõe sobre a instalação dos refeitórios e a criação de cursos de aperfeiçoamento profissional para trabalhadores.

O Presidente da República,

Considerando a necessidade de assegurar aos trabalhadores, fora do lar, condições mais favoráveis e higienicas para a sua alimentação e de lhes proporcionar, ao mesmo tempo, o aperfeiçoamento da educação profissional;

Usando da faculdade que lhe confere o art. 180 da Constituição, decreta!

Art. 1º - Nos estabelecimentos em que trabalhem mais de 500 empregados, deverá o empregador reservar-lhes local abrigado, higienico e devidamente aparelhado, onde possam fazer as refeições no intervalo do trabalho.

Paragrafo unico - Se o espaço ocupado pelo estabelecimento não comportar a instalação do refeitório, poderá esta ser feita em local proximo, acessivel ao horário dos empregados.

Art. 2º - O Ministro do Trabalho, Industria e Comercio expedirá as instruções necessárias, em que fixará os prazos e as condições para a instalação dos refeitórios, podendo conceder prêmios aos empregadores e determinar que lhes sejam fornecidos gratuitamente modelos e especificações.

Art. 3º - Os Institutos e Caixas de Aposentadorias e Pensões poderão financiar a construção de refeitórios, sob as condições que forem estabelecidas nas instruções de que trata o artigo anterior.

Art. 4º - Os estabelecimentos a que se refere o art. 1º manterão, igualmente, cursos de aperfeiçoamento profissional, para adultos e menores, de acôrdo com regulamento cuja elaboração ficará a cargo dos Ministérios do Trabalho, Industria e Comercio e da Educação e Saude.

Art. 5º - Incorrerão na multa de 1:000\$000 (um conto de réis) a 10:000\$000 (dez contos de réis) os empregadores que deixarem de atender às obrigações estatuidas neste decreto-lei.

Art. 6º - O presente decreto-lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 7º - Ficam revogadas as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 2 de Maio de 1939, 118º da Independência e 51º da República.

(a.a) Getúlio Vargas.
Waldemar Falção.
Gustavo Capanema.

Portaria Interministerial de 17 de Maio de 1939:

Os ministros de Estado da Educação e Saúde e do Trabalho, Industria e Comercio, resolve:

Artigo único - Fica instituída uma comissão composta de seis membros, sendo três representantes do Ministério da Educação e Saúde e três representantes do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio, para o fim de estudar e propôr a regulamentação do preceito do art. 4º, do decreto-lei nº 1.238, de 2 de Maio de 1939.

Parágrafo único - A comissão, uma vez designados os seus membros pelos respectivos ministros, funcionará no Ministério da Educação e Saúde, cumprindo-lhe apresentar o resultado do seu trabalho no prazo de sessenta dias.

(a.a) Gustavo Capanema - Waldemar Falcão.

(Publicada no "DIÁRIO OFICIAL" de 19/5/939).

X X X

O ministro de Estado da Educação e Saúde:

Resolve designar os Srs. Rodolfo Fuchs, inspetor regional, padrão K; Joaquim Faria Góes Filho, superintendente da Educação Secundária Geral e Técnica da Prefeitura do Distrito Federal; Licério Alfredo Schreiner, técnico de educação, classe K, para fazerem parte da Comissão incumbida de estudar e propor a regulamentação do preceito do art. 4º, do decreto-lei nº 1.238, de 2 de Maio de 1939, e a que se refere a portaria de 17 de Maio de 1939, assinada pelos ministros da Educação e do Trabalho.

(a) Gustavo Capanema.

(Publicada no "DIÁRIO OFICIAL" de 23/5/939).

X X X

Portaria n. SCM-74, de 22 de Maio de 1939:

O ministro de Estado, na conformidade da portaria interministerial, de 17 do corrente mês de Maio, pela qual os titulares das pastas da Educação e Saúde e do Trabalho, Industria e Comercio instituíram uma Comissão para o fim de estudar e propôr a regulamentação do preceito contido no art. 4º, do decreto-lei nº 1.238, de 2 de Maio de 1939, que determina a criação e manutenção de cursos de aperfeiçoamento industrial para adultos e menores, pelos estabelecimentos em que trabalham mais de 500 empregados, resolve designar para comporem a referida Comissão na qualidade de representantes dêste Ministério, o Dr. Saul de Gusmão, Juiz de Menores do Distrito

Federal, o Dr. Gilberto Chrockatt de Sá, diretor da Escola do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro, e o Dr. Edson Pitombo Cavalcanti, Inspetor-chefe do Trabalho dêste Ministério.
(a) Waldemar Falcão.

(Publicada no "DIÁRIO OFICIAL" de 24/5/939).

Reunida a Comissão, elegeu a mesma o Dr. Saul de Gusmão para seu presidente o qual designou o Dr. Joaquim Faria Góes Filho para relator dos trabalhos.

I

BREVE EXAME DAS CONDIÇÕES ATUAIS DO TRABALHO NA
INDÚSTRIA, EM FUNÇÃO DOS TIPO DE TRABA-
LHADOR E DA FORMAÇÃO RECLAMADA
PARA CADA UM.

1 - O estudo do problema da aprendizagem de menores nos centros industriais reclama fixemos certos característicos e condições do trabalho manual e mecânico que influíram e influem sobre a organização daquela aprendizagem.

Nesse estudo somos conduzidos a um exame, ainda que brevíssimo, da "Idade Média", pelo alto papel que essa fase representa para o aprendizado do ofício.

O trabalho manual encontra, nessa altura, a sua primeira organização independente, depois da invasão dos bárbaros.

O agrupamento de famílias em certos centros, em contraste com a diluição dos feudos, o esforço por uma vida em que a contiguidade permitia auxílio e assegurava ao homem certa libertação do poder dos senhores feudais, o comércio que daí resulta, geram o aprecimento das cidades da "Idade Média", cada uma delas comprando a sua carta de autonomia aos barões e ao rei, cartas essas que asseguravam privilégios especiais, inclusive o de libertar o povo desses agrupamentos da obrigação de trabalhar nas terras do senhor.

As "cidades livres" que, então, pululavam com "tais cartas" o seu atestado de nascimento, altamente estimadas inclusive pelo direito que elas lhe asseguravam de lançar impostos, de auto governo, de eleição dos juizes, dos burgomestres, etc, etc.

A divisão dos habitantes dessas cidades em classes, pelas profissões, constitue um dos característicos da época. As corporações de ofício surgem, estruturando toda a sociedade de então. Cada "guild" conquista sua carta de direitos.

Estamos em pleno período do trabalho quasi que puramente manual. A indústria era domestica e altamente especializada. Mas não é só. Entre os direitos conquistados pelos "guilds" - o do privilégio do ofício é dos mais importantes. Ninguém, a não ser os membros da corporação, podia exercer a profissão. Tais privilégios, aliados às condições de trabalho domiciliar, geram o aprendizado medieval. A única maneira de aprender era iniciar-se no trabalho em contato com o especialis -

ta. E na realidade a única maneira de acesso aos privilégios da "corporação" era o do ingresso no aprendizado, feito na adolescência.

O mestre agrupa em sua própria oficina, que era a sua casa, um certo número de aprendizes os quais recebiam dele residência, comida, roupa e orientação. A aprendizagem era, em geral, lenta. Algumas vezes durava até 7 anos, como se vê nos "Estatutos dos aprendizes na Inglaterra". Um dia, o aprendiz passava a jornaleiro e, mais tarde, a mestre. Para a última etapa, dele se pedia a realização de uma obra prima no seu ofício, comprovadora da sua alta competência. Na "guild" dos sapateiros de Paris, pedia-se do candidato, por exemplo, que fizesse um par de botinas, três pares de sapatos, um par de chinelos, tudo realizado com o melhor acabamento. Aí temos, em linhas brevíssimas, o berço do aprendizado.

Ele constitui, com as escolas das catedrais e dos mosteiros, onde brotam as escolas latinas, encaminhadoras dos que iam para o clero, com a educação da cavalaria, formadora dos nobres, os três principais sistemas educacionais aparecidos em épocas diferentes, mas todos característicos da "Idade Média".

Para a classe dos trabalhadores, a aprendizagem com o mestre constituía a única educação. Aprendia-se, ali, não apenas o ofício, mas os hábitos sociais, o hábito de trabalho e um alto senso de lealdade.

O sistema atendia às necessidades da época. O seu prestígio foi tão grande que ele atravessou as idades e veio até o século XIX. Ele representa, entretanto, o período da manufatura, do privilégio de profissões e do artífice inteiramente especializado.

2 - O aparecimento da máquina trouxe consigo modificações nos métodos de trabalho. Novas técnicas surgem. E, paralelamente às corporações fechadas e rígidas, aparecem novas necessidades de mão de obra, novos trabalhadores dos quais se reclamava um aprimoramento bem menor e, conseqüentemente, uma formação menos lenta. É o trabalhador semi-qualificado, que, em grande número, vem contribuir para a produção. Paralelamente com este fato, o progresso das idéias favoráveis à liberdade de profissão acentua-se. O regime corporativo começa a decair, como efeito desses dois fatores, até que é abolido, no início do século XIX. A aprendizagem, até então obrigatória, passa a ser facultativa, menos demorada e mais adaptada às novas condições da indústria.

Tínhamos, pois, lado a lado, as necessidades de operário qualificado e do semi-qualificado.

Indústrias de artesanato subsistiam, ao mesmo tempo em que se multiplicavam novas técnicas, lidar com os maquinismos inventados. A indústria nascente não possuía, entretanto, a tradição educacional das corporações, nem estas poderiam atender à formação do operário reclamado, pelas indústrias novas, pelas organizações de transportes, etc.

A crise desperta a atenção do Estado, o qual busca solução com um aparelho educacional - a escola profissional - destinada a formar o operário qualificado que a indústria nova reclamava e a corporação não podia fornecer.

A inovação não se faz sem atrito. Hábitos centenários determinam reações. Há os que mostram as vantagens de uma formação sistemática, antes do ingresso no trabalho. Há os que condenam esse novo processo de formar operários fora das fábricas. É a luta entre a oficina e a escola profissional.

Em 1863 o governo francês nomeia uma comissão para estudar o assunto, a qual alinha os seguintes argumentos, então em jogo contra a escola profissional:

- 1) - a escola oferece condições diversas das da produção;
- 2) - a escola não pôde ensinar o emprego racional dos materiais;
- 3) - a escola não saberá inculcar hábitos de trabalho;
- 4) - a escola oferece curto tempo de aprendizagem;
- 5) - as diferenças de ambiente, entre a escola e a fábrica, desorientarão os alunos;
- 6) - as escolas profissionais são custosas; será portanto impossível mantê-las em número suficiente para todos;
- 7) - a administração e o controle do ensino profissional são difíceis.

A estes argumentos opunham os defensores do ensino profissional sistemático, feito na escola, os seguintes:

A escola permite:

- 1) - a existência de mestres cultos;
- 2) - a vida em família;
- 3) - o equilíbrio entre o trabalho manual e o intelectual;
- 4) - a adaptação do ensino de oficinas à capacidade do aluno.

A comissão nomeada pelo governo francês decide-se afinal, a favor do ensino na escola. A partir dessa época, a

formação do aprendiz toma várias formas, em diversos países, variedade que revela uma evolução, por transição, entre a fórmula medieval e as defendidas pelas novas idéas.

Formas primitivas de aprendizagem, feita pelo contato longo do aprendiz com o mestre, na sua oficina privada e na fábrica, persistem. Em vários países, o Estado intervém dotando a aprendizagem de estatutos que a regulam. A fixação de uma certa percentagem de aprendizes, em relação ao total de operários das fábricas, contratos coletivos de aprendizagem que estabelecem direito a salários para os menores e fixam a duração da aprendizagem, a concessão do título de operário e do certificado de mestre, são fórmulas adotadas em vários pontos.

Ao mesmo passo, multiplicam-se as escolas profissionais e as que devem complementar a formação que a fábrica deveria assegurar. As idéas de formação geral do indivíduo exercem, por seu lado, um papel relevante na concepção do ensino técnico. A educação das mãos seria uma parte da formação geral. Mesmo aos que deviam entregar-se a profissões manuais era imprescindível a aquisição de conhecimentos e o treino do raciocínio. A idéa da junção do ensino, em classe, ao da oficina, integradas as duas como partes de um todo, ganha os espíritos. Estávamos, entretanto, do ponto de vista do trabalho, num período de transição, entre o da Idade Média e o da grande indústria. Ele se caracteriza pela aparição e aumento crescente de operários semi-qualificados.

3 - A grande indústria desenvolvida na última metade do século XIX e, sobretudo, no século atual, modifica ainda mais o panorama. Numerosas e admiráveis descobertas no campo das ciências permitiram à indústria que o homem fruisse múltiplas utilidades, algumas das quais nem sequer entresonhadas antes. A ação da máquina amplia-se mais e mais em complexidade e em extensão.

Tenta-se substituir o esforço muscular do homem pelo da máquina e, em grande parte, êsse desideratum é conseguido, obtendo-se que muitas delas realizem o trabalho de 10, de 20, de 30, e às véses de mais homens, no mesmo espaço de tempo. Mas não é só. Pretende-se crear utilidades em grande escala. E a máquina responde a essa ambição, com tal capacidade de produzir, que se geram problemas graves de desemprego, de competição de mercados, de crises de preço, resultantes da super-produção, em cujas perplexidades se vê o mundo envolvido, e para cuja solução tenta vários métodos, ainda sem sucesso.

Esse grande progresso industrial criou, dentro da fábrica, condições inteiramente novas. A primeira delas é o da aplicação constante de técnicas altamente complexas baseadas em princípios científicos, por vezes transcendentos. Leis complexas de mecânica, de ótica, de calor, de eletricidade e de química estão sendo utilizadas, o dia inteiro, na fábrica moderna. A consciência, a observação e o controle na aplicação dessas leis feitas, às vezes, com alto grau de precisão, se faz frequentemente indispensável para que a produção se torne possível. Daí a necessidade de técnicos (engenheiros e condutores), altamente especializados, dentro da usina. Neles assenta o sucesso técnico da produção.

Mas a máquina, se trouxe grande complexidade, assegurou paradoxalmente grande simplificação. Inúmeras operações, antes feitas com a habilidade específica do operário, ficaram de tal modo simplificadas pela máquina que passa a caber ao homem, por vezes, o movimentar alavancas, chaves, ou dispositivos singólos, que reclamam d'ele apenas uma certa atenção. Além d'esse fato, mas corroborando com êle, temos o da extrema subdivisão e o da especialização de funções na indústria moderna. O trabalho feito em série para a "mass production" permite que cada grupo de operários realice, na sua máquina, apenas um determinado objeto e, muitas vezes, uma parte pequena d'êlo. As operações a fazer são, todos os dias, sempre iguais. Assim ganha o trabalhador uma destreza que aumenta a velocidade e a perfeição do trabalho.

Nessas condições, o que esse operário tem a aprender, para a sua ocupação, êle o faz, em prazo de tempo que varia segundo o trabalho, mas que é, em geral, relativamente curto e feito no próprio serviço.

A indústria dos nossos dias trouxe, assim, para o quadro do trabalho, um novo aspecto que é dos mais típicos: ela reclama um certo grupo de operários qualificados, numerosos semi-qualificados e numerosíssimos não qualificados. Estes últimos constituem, em certas indústrias, o grupo maior, senão a quasi totalidade dos obreiros.

É certo, entretanto, que não é exatamente igual a situação em todos os ramos da indústria moderna, a qual pode ser classificada, segundo estudos da Conferência Internacional do Trabalho, apresentados à vigesima quinta reunião de Genebra, em 1938, da seguinte maneira:

- a) - indústrias que exigem número muito pequeno de operários qualificados e um grande número de semi-qualificados e não qualificados (as de indústrias químicas, os moinhos, as usinas de

açúcar incluem-se neste grupo;

b)- indústrias que exigem, ao lado de uma grande massa de operários não qualificados, uma quantidade maior que no grupo a de semi-qualificados e qualificados (mecânicos, eletricitas, etc.) para a conservação da ferramenta e reparo das máquinas; as indústrias de tecidos e outras várias se incluem neste grupo;

c)- indústrias que reclamam, ao lado de operários não qualificados e semi-qualificados, ^{no equivalente de qualificados} cuja formação resulta de longa aprendizagem e experiência; construção civil, indústrias mecânicas, elétricas, móveis, etc.

d)- indústrias de qualidade, aquelas que reclamam grande número de operários qualificados; as indústrias de cerâmica artística, de cristais finos, de ótica, de tapeçaria, relojoaria, etc.

4 - Evidentemente a formação de operário de cada um dos diferentes grupos terá que variar. Aquelas indústrias, sumamente mecanizadas, que, por isso mesmo, reclamam um grupo relativamente pequeno de operários qualificados e semi-qualificados, ao lado de uma maioria esmagadora de outros que fazem a sua **aprendizagem** dentro de prazo curto, podem, para essa maioria, mais uma formação anterior de caráter geral do que específica. A tendência moderna, diz-nos o opusculo já citado da Conferência Internacional do Trabalho de Genebra, é de quanto mais intervenção da máquina, menos intervenção das mãos e, conseqüentemente, menor reclamo de adiestramento específico das mãos e maior tempo e motivo para educação geral.

Ford nos conta que em suas grandes fábricas de automóveis 70% do seu imenso operariado aprende a sua tarefa dentro de um período médio de 30 dias.

Em prazo médio tão curto quanto esse, aprende a sua tarefa a grande maioria dos operários dos seguintes tipos de fábricas que somam mais de dois terços dos nossos estabelecimentos industriais:

Tecelagem

Fiação

Fumo - charutos e cigarros

Cimento

Cerveja

Moagem de cereais

Gêneros alimentícios em geral

Usina de açúcar

Torrefação e moagem de café
 Calçados
 Vidros
 Perfumes e essências
 Produtos farmacêuticos
 Siderurgia
 Papel e papelão
 Botões e artefatos de osso
 Artefatos de borracha
 Produtos químicos
 Alumínio e artefatos
 Chapéus
 Cerâmica
 Xarqueada
 Bebidas em geral
 Frigoríficos

Tomemos da lista acima um estabelecimento para uma análise das ocupações a que se entregam os seus operários. Seja uma fábrica de tecidos, amostra particularmente expressiva, por constituir a indústria têxtil aquela que no Brasil reúne mais de 500 operários. A "Companhia Aliança Industrial" do Distrito Federal, que tomamos para exemplo, possui 906 operários, segundo dados que nos foram fornecidos pelo Instituto dos Industriários, os quais se distribuem por 51 ocupações diferentes, da maneira seguinte:

CIA. ALIANÇA INDUSTRIAL - D. FEDERAL

<u>Fábrica de Tecidos</u>			
Afinador	1	Fiação	191
Seção "A"	3	Gravura	8
Alvejamento	11	Limpeza	4
Almoxarifado	5	Massaroqueiros	21
Aprendizes	2	Máquinas	13
Apontador	1	Montagem	4
Azeitadores	3	Meadeiros	2
Acabamento	33	Operários	38
Bombeiros	3	Perador de tintas	1
Batedores	5	Penteadeiras	14
Cabistão	1	Passadoras	9
Conservação	16	Pedreiros	3
Carpinteiros	12	Pintores	3
Carretéis	58	Preparação	13
Chamuscadeiro	1	Retorcedeiras	6
Cardas	6	Remessa	38

Espulas	18	Servente	1
Estamparia	14	Serralheiro	1
Expedição	26	Tear	237
Engomadores	9	Tirador	1
Eletricistas	6	Tinturaria	22
Ferreiros	2	Transporte	1
Flanelação	6	Urdideiras	4
Boquistas	2	Vigias	7
Forneiros	2	Sem profissão	1
Farmácia	1		

Das 51 ocupações acima enumeradas importa assinalar que somente as que vamos destacar no quadro abaixo reclamam uma formação sistemática, mais ou menos longa.

Carpinteiros	12	Gravura	8
Eletricistas	1	Máquinas	13
Ferreiros	2	Preparador de tintas	1
Pedreiros	3	Serralheiro	1
Pintores	3	Bombeiros	3
		Estamparia	14
		Tinturaria	<u>22</u>
		Total	83

No último quadro haveria que subtrair, nas ocupações de estamparia e tinturaria, os trabalhadores que são meramente auxiliares de operários qualificados e que fazem simples operações mecânicas que demandam apenas uma rápida aprendizagem. O grupo de operários nessas condições, nas duas especialidades citadas, é por certo muito grande, o que nos autoriza a reduzir o número de obreiros, a reclamar formação técnica sistemática, a 50 aproximadamente, na fábrica apresentada.

Os demais fazem o seu adestramento, via de regra, no local do trabalho, num período relativamente curto, sob a direção do mestre daquela especialidade, condutor do serviço dos demais, o qual ascendeu à função depois de longos anos, por um processo de seleção natural. O que necessitam êsses operários, que constituem maioria de mais de 90% do total de trabalhadores no exemplo tomado, para serem obreiros melhores, é, repetimos, de uma boa educação geral prévia.

Por outro lado, as próprias condições da indústria moderna determinam uma certa mutabilidade do operário, quer de uma fábrica de uma determinada indústria para outra não idêntica, quer pela substituição cada dia mais frequente de máquinas antigas por novas, completamente diversas, creadas pelos inven-

tos e aperfeiçoamentos, na corrida pela maior eficiência da produção. A capacidade de adaptação do operário, cuja necessidade passa a existir, lhe será assegurada sobretudo por uma boa educação geral, o que vale dizer, por uma boa escola elementar na idade própria e, se possível, por uma boa escola post-primária que lhe enriqueçam, uma e outra, a personalidade, lhe dêem conhecimentos básicos, despertem as qualidades de iniciativa, de cooperação, de lealdade, que lhe dêem hábitos de saúde, de higiene, de economia, de trabalho, de disciplina, que desenvolvem a sua capacidade de raciocínio, de observação e de compreensão e lhe dêem consciência dos seus deveres como obreiro, como chefe de família e como cidadão de uma pátria, de que ele é parte integrante. É evidente que, quando nos referimos a essa educação geral, como condição cada dia mais reclamada para o operário eficiente dos nossos dias, não pretendemos que ela seja intelectualista. Trata-se de uma formação do caráter, da inteligência, da mão e da vista, que não se faz apenas pelo livro, mas igualmente pelos trabalhos manuais na escola elementar e pelas ferramentas e pequenas oficinas na escola post-elementar, numa integração de conhecimentos e realizações.

Em abono dessa tese parece valioso citar aqui as palavras de Y. A. Abbot, ex-inspetor do ensino técnico da Grã-Bretanha, na *Revue Internationale du Travail*, vol. XXXII n. 2 agosto-1935.

"O trabalhador moderno não é necessariamente menos hábil que o seu predecessor; a sua habilidade é que é de natureza diferente. O que se espera dele não é uma habilidade de especialista capaz de empreender um gênero particular de trabalho, mas uma habilidade de ordem geral e essa flexibilidade que se adquire mediante o exercício metódico das mãos, da vista e da inteligência, nos trabalhos manuais de toda sorte, com a ajuda de ferramentas

.....
.....
.....

II

ORGANIZAÇÃO DADA POR DIVERSOS
PAÍSES À APRENDIZAGEM NA INDÚSTRIA

.....
.....
.....

I - A tendência a exigir maior escolaridade geral dos aprendizes que ingressam nas fábricas, nos países que já dispõem de recursos para uma educação elementar para todos é uma resultante das condições a que atrás nos referimos. Há mesmo um país, os Estados Unidos, que, em algumas das suas zonas mais ricas (como acontece em algumas cidades do Estado de New York, por exemplo), já oferece tais oportunidades educacionais que se creou a situação real de possuir a maior parte dos operários que entram nas fábricas um diploma de conclusão de curso de uma "Industrial" ou "Technical High School".

Onde isso não acontece, nenhum jovem logra o ingresso na indústria antes de 16 anos e com a conclusão de um curso de escola elementar de 6 anos.

A riqueza do ensino americano, dentro do qual se contém a maior rede de escolas técnicas de nível secundário do mundo, permitiu reduzir a aprendizagem no local do trabalho, naquele país, a proporções menores que na Europa. A soma considerável de desempregados, de outro lado, veio colaborar no mesmo sentido, visto como tem sido dificultado o acesso do menor às fábricas para que, desse modo, se abrissem maiores oportunidades para os adultos sem emprego. O menor é, assim, levado a ficar mais tempo na escola do que ficaria em outras circunstâncias. Mesmo entre os que terminaram a "Technical" ou a "Industrial" ou "Trade High School" contam-se por milhares os que devem esperar emprego durante um, dois e três anos. O problema ganhou tal amplitude que o Governo foi levado a criar os "Civilian Conservation Corps", destinados a abrigar os jovens enquanto aguardam colocação. Trata-se de uma admirável organização que acolhe a juventude que já concluiu os seus cursos regulares, oferecendo-lhe trabalho na conservação das riquezas naturais e, ao mesmo tempo, ensino de aperfeiçoamento.

Há trinta anos passados, Omer Buyse observava o aprendizado organizado em algumas grandes fábricas. Já então se procurava substituir o aprendizado na indústria pelo da escola profissional. Todavia, a sua observação nos parece preciosa pa

ra o nosso caso.

A formação de mecânicos nas fábricas de locomotivas Baldwin de Philadelphia, fazia-se, mostra-nos êle, da seguinte maneira:

Os aprendizes dividiam-se em três grupos:

Aprendizes de 1a. classe -

Os candidatos desta classe deviam ter completado 17 anos. Esse limite de idade era estabelecido para que os candidatos pudessem trazer o máximo de escolaridade. Se possível, deveriam ter frequentado uma escola secundária técnica ou acadêmica. Durante 4 anos eles recebiam aprendizagem de operários especialmente escolhidos em diversas oficinas e, durante três desses quatro anos, eram obrigados à frequência em uma escola industrial do governo, onde estudavam álgebra, geometria e desenho. Ao termo do curso, recebiam um certificado e eram aproveitados na fábrica, como operários qualificados.

Aprendizes de 2a. classe -

Deviam ter completado 18 anos e terminado o curso de uma escola secundária. Durante 3 anos realizavam a sua aprendizagem nas oficinas e durante 2 deviam frequentar cursos noturnos de desenho de uma escola industrial do governo. O certificado recebido ao termo do curso habilitava-os ao cargo de contra-mestre e chefe de ateliers.

Aprendizes de 3a. classe -

Diplomados pelas escolas técnicas superiores, como engenheiros mecânicos. A duração do seu estágio, era de 2 anos. No primeiro, trabalhavam como operários em todas as divisões da fábrica. No segundo, faziam estágio no atelier de montagem. Como os demais, estes recebiam, ao termo do curso, um certificado e, por vêses, ascendiam aos cargos de direção técnica superior

da usina.

Na Brown and Sharpe Manufacturing C^o de Providence R.I. a aprendizagem obedecia aos seguintes planos:

Os menores ingressavam com não menos de 15 e não mais de 18 anos e com o diploma de escola elementar. Durante quatro anos faziam a sua aprendizagem sistemática percorrendo todas as oficinas, A posse do diploma de conclusão do curso de uma escola secundária técnica podia abreviar o curso. Durante o período de aprendizagem os menores deveriam frequentar um curso de Desenho na escola local ou tomar um curso de Desenho de construção mecânica na Escola Internacional de Correspondência de Scranton.

Na Westinghouse Electric and Manufacturing Company de Pittsburg a aprendizagem organizava-se da seguinte maneira:

Aprendizagem elementar

Admissão para os maiores de 17 anos.

Período de ensaio de três meses, para verificação de aptidões.

Aprendizagem durante um período que compreende 5480 horas.

Ao termo do período, permanência de seis meses no departamento de Desenho e concessão de certificado.

Aprendizagem superior

Admissão para os diplomados nas escolas de Engenharia. Dois anos de curso.

Os estudantes detêm-se em cada divisão o tempo necessário para se familiarisarem com o manejo dos instrumentos de trabalho e os processos de construção.

Em geral, entretanto, a formação técnica se faz, nos Estados Unidos, nos cursos regulares de 6 anos das High Schools do Governo, numerosas e bem montadas em toda parte. Há a salientar aqui um tipo de escola - as de "Continuação e as de Oportunidade e de Aperfeiçoamento" - que colabora admiravelmente na substituição da antiga aprendizagem no local do trabalho. Elas se destinam a assegurar ao jovem que ingressou no trabalho, ou ao adulto, que nele se acha, uma oportunidade de prosseguir nos estudos que mais lhes interessam e cuja realização pode permitir a sua promoção ou aumento de salário.

Trata-se de grandes escolas, muitas delas providas

de ótimas oficinas, laboratórios, bibliotecas e classes comuns. Aí jovens que ingressaram na indústria ou no comércio apenas com o curso elementar terminado, ou com o da High School por acabar, buscam completar a sua formação geral e técnica. Serviços de orientação bem organizados e devidamente articulados com a indústria estudam o caso de cada estudante isoladamente, o grau de adiantamento anterior, o grau de inteligência, os seus interesses, o emprêgo em que se acha ou em que vai ingressar, os reclamos técnicos e culturais dêsse emprêgo, as possibilidades de progresso no mesmo, as possibilidades de mudança de colocação, os interesses do patrão, etc., etc. Depois dêsse estudo, organiza-se o seu curriculum de aulas e oficinas e o horário, geralmente fixado em dois dias da semana, dias esses que o patrão é obrigado, por lei a conceder.

2 - Outra experiência de aprendizagem que nos parece digna de atenção é a da Alemanha. Nesse país, como no resto da Europa, as tradições multi-seculares penetram quasi todos os órgãos. Não é de estranhar que a encontremos numa das instituições procedentes da Idade Media, como o é a aprendizagem. Ela se faz nos centros de trabalho, nas pequenas oficinas como nas grandes indústrias. A Alemanha é, ao mesmo tempo, um dos centros em que mais vicejaram as escolas profissionais, fora das fábricas. O seu gênio industrial e construtivo fê-la precursora de grandes conquistas no campo da educação geral, criando, ao lado da formação clássica, a realschule e a mitteschule, que deram especial apreço às ciências e aos trabalhos manuais.

Entretanto, não seria difícil encontrarmos, nas guilds que existiam até a República alemã, vestígios que denunciam raízes longínquas das antigas corporações medievais, raízes que o Corporativismo do 3º Reich veio antes manter que destruir.

O aprendizado para o ofício e para a indústria faz-se, portanto, ao mesmo tempo, na oficina, na fábrica e na escola profissional. O que ha, parece-nos, substancialmente diverso do aprendizado primitivo, é a articulação constante do aprendizado da escola com o da oficina privada e a indústria.

Quem estuda na escola, mesmo na escola profissional, completa e enriquece a sua formação com um estágio na indústria de aprendizagem organizada. E vice-versa, quem, depois da escola elementar, fez a sua aprendizagem em contato direto com a indústria, integra a sua formação frequentando uma escola do governo.

Alguns dados concretos ilustram a nossa exposição. A aprendizagem de ofícios manuais toma um período não inferior a dois anos, ao passo que, a que se destina às atividades indus

triais, absorve três e quatro anos. A maioria dos aprendizes ingressa na oficina ou na fábrica depois de concluído o nono grau escolar. Algumas vês exige-se dele exame de admissão. Em certos tipos de indústria reclama-se que o candidato tenha terminado a escola média (Mittelschule). Os diretores das fábricas são obrigados a dar tempo para frequência dos aprendizes a escolas de continuação (Fortbildungsschulen) onde os mesmos recebem conhecimentos teóricos. Muitas câmaras de comércio e de indústria fundaram as suas escolas desse tipo, tal como fazem as "guilds" de ofícios manuais, que mantêm escolas vocacionais. Algumas grandes fábricas de ferro, de máquinas, de produtos químicos, de instrumentos de precisão, de ótica, de indústria têxtil possuem escolas especiais de sua propriedade (Werkschulen) cuja organização foi aprovada pelo Estado.

O senso objetivo de adaptação do povo saxônico leva, pois, os alemães a utilizarem várias formas de aprendizagem, que vão desde a feita nas oficinas de tamanho médio, onde o ensino está a cargo dos mestres, à que é realizada nas grandes fábricas, que mantêm "departamentos especiais de aprendizagem" e ainda até a que é levada a efeito nas indústrias que financiam escolas profissionais próprias, ou nas organizadas pelas câmaras de comércio e de indústria.

Um sistema de exames e de concessão de certificados para habilitação do aprendiz, como jornaleiro, e, deste, como mestre, existe controlado pelas "guilds" nas suas escolas e pelas fábricas e câmaras de comércio e indústria nas suas.

3 - Recente legislação, de maio de 1938, mostra-nos a situação em que o governo francês coloca o problema.

DÉCRET - LOI du 24 Mai 1938

relatif à l'orientation et à la formation professionnelles

Le Président de la République française

Sur le rapport du président du conseil, ministre de la défense nationale et de la guerre, du ministre de l'intérieur, du ministre des finances, du ministre du travail et du ministre de l'éducation nationale;

Vu la loi de 13 avril 1938 tendant au redressement financier;

Le conseil des ministres entendu,

DÉCRETE:

TITRE II

De l'éducation professionnelle obligatoire

Art. 9. - De quatorze à dix-sept ans révolus, tous les enfants employés ou admis dans les entreprises industrielles ou commerciales ou à caractère industriel, publiques ou privées, ainsi que dans les entreprises concessionnaires de services publics ou se livrant à l'exploitation minière, dans les sociétés coopératives que soit leur objet, qu'elles possèdent ou non des établissements, boutiques ou magasins pour leurs opérations de crédit ou pour la vente ou la livraison de denrées, produits ou marchandises, dans les sociétés de caution mutuelle et les banques populaires, dans les sociétés de crédit maritime mutuel, dans les concessions de mines de pétrole et de gaz combustibles, doivent recevoir dans les conditions fixées aux articles 14 et 16 suivants une éducation professionnelle pratique et théorique, sans préjudice d'un complément de culture générale, à l'exception de ceux qui auraient été déclarés inaptes à toute éducation professionnelle par le secrétariat d'orientation professionnelle, après avis des centres d'orientation professionnelle publics ou privés.

Pendant la période de trois années prévue à l'article 1^{er} à défaut de centre d'orientation professionnelle, l'inaptitude sera prononcée par la commission locale professionnelle là où il existe ou, à défaut, par un médecin appartenant aux catégories aux catégories suivantes: médecins chargés de la surveillance du premier âge, médecins inspecteurs des écoles ou médecins chargés de tout autre service public.

Art. 10 - Le contrat d'apprentissage qui s'établirait à défaut de convention écrite est soumis aux prescriptions des chapitres II, III, IV, V du titre 1^{er} du code du travail.

Art. 11 - Les dispositions de l'article précédent ne s'appliquent pas aux établissements où ne sont employés que les membres de la famille, sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur.

Art. 12 - Les chefs d'entreprise qui ne ressortissent pas à une chambre des métiers ou qui emploient plus de cinq ouvriers ou employés adultes sont tenus d'engager les enfants de quatorze à dix-sept ans dans les conditions ci-après:

Le rapport minimum entre le nombre des apprentis dans chaque métier qui comporte apprentissage, méthodique et celui des ouvriers et employés qualifiés adultes est fixé par décret pris sur proposition du ministre chargé de l'enseignement

technique. Ce rapport minimum est révisé en la même forme au moins tous les cinq ans. Des élèves des écoles publiques et privées d'enseignement technique peuvent être décomptés dans le nombre des apprentis d'une entreprise s'ils reçoivent dans ces écoles l'apprentissage d'un métier correspondant aux activités de la dite entreprise et s'ils bénéficient de bourses allouées par elle. Un décret pris sur la proposition du ministre chargé de l'enseignement technique déterminera les modalités de versement et d'attribution de ces bourses qui représenteront chacune une charge équivalente aux frais de la formation professionnelle d'un apprenti.

Les rapports minimum et maximum entre le nombre des enfants de quatorze à dix-sept ans employés par chaque entreprise dans les métiers qui ne comportent pas un apprentissage méthodique et complet et celui des adultes de dix-huit à vingt-cinq ans sont fixés et révisés dans les mêmes conditions.

Toute entreprise doit verser une contribution annuelle de deux mille francs pour chaque enfant non engagé dans les conditions cidessus fixées.

Sera toutefois exonéré de cette contribution le chef d'entreprise qui aura justifié de l'impossibilité de recruter des enfants de quatorze à dix-sept ans après avoir consulté l'office public de placement de sa résidence.

Les modalités d'assiette et de recouvrement de la dite contribution seront fixées par un décret contresigné des ministres de l'éducation nationale et des finances.

Art. 13 - Les comités départementaux de l'enseignement technique institués par la loi du 25 juillet 1919 sont chargés du contrôle et de la surveillance de l'éducation professionnelle.

Art. 14 - Des décrets pris après avis du conseil supérieur de l'enseignement technique préciseront les conditions de désignation d'inspecteurs non rémunérés de l'apprentissage, les moyens du contrôle qu'ils exerceront, les modalités d'établissement, par les comités départementaux de l'enseignement technique, des règlements d'apprentissage, la qualification des maîtres chargés de la formation professionnelle pratique, ainsi que des mesures à prendre à l'égard des employeurs qui auraient organisé l'apprentissage de façon défectueuse.

Art. 15 - Les inspecteurs d'apprentissage sont autorisés à visiter pendant la durée du travail, les ateliers, entreprises, chantiers, magasins, comptoirs où se fait l'apprentissage, à s'informer de la formation professionnelle, de l'em-

ploi et de la tenue de l'apprenti.

Les inspecteurs du travail sont chargés de constater, outre les contraventions aux dispositions de articles 7 et 8, alinéa 3 du livre 1.^{er} du code du travail, les infractions aux dispositions de la loi du 25 Juillet 1919, titre V, ainsi qu'aux dispositions du présent décret.

Art. 16 - La fréquentation des cours professionnels institués par la loi du 25 juillet 1919 est obligatoire, là où les cours ont pu être créés, pour tous les enfants de quatorze à dix-sept ans, à l'exception de ceux qui sont occupés à des travaux agricoles, de ceux qui poursuivent leurs études soit dans des écoles publiques ou privées, soit dans leurs familles, et des jeunes filles occupées à des tâches ménagères et familiales.

Pour tous les enfants qui atteindraient l'âge limite de dix-sept ans révolus on cours d'année scolaire, la fréquentation obligatoire et prolongée jusqu'à la fin de cette année.

L'horaire annuel de ces cours ne peut être inférieur à cent cinquante heures qui devront être groupées par deux trois heures consécutives.

Art. 17 - L'article 37 de la loi de 25 juillet 1919 est remplacé par les dispositions suivantes:

Art. 37 - Des cours professionnels ou de perfectionnement sont organisés pour les apprentis, les ouvriers et les employés du commerce et de l'industrie.

L'ouverture des cours privés professionnels ou de perfectionnement et leur inspection sont soumises aux règles édictées pour les écoles privées, par les articles 26 à 31 de la présent loi. Les titres exigibles des directeurs et professeurs seront fixés par décret, après avis du conseil supérieur de l'enseignement technique.

Art. 18 - Les chefs d'entreprise industrielle ou commerciale devront présenter les apprentis aux examens organisés on application de la loi du 25 juillet 1919 ou de l'article 11 a du livre 1.^{er} du code du travail et leur laisser le temps nécessaire pour participer aux épreuves.

Toutes infractions aux dispositions du présent article seront passibles des pénalités prévues à l'article 50 de la loi du 25 juillet 1919.

TITRE III

Des contraventions aux lois sur l'éducation professionnelle et aux règlements d'apprentissage.

Art. 19 - Les contraventions aux dispositions du titre V de la loi du 25 juillet 1919, ainsi qu'aux dispositions du présent décret et des règlements d'apprentissage des comités départementaux sont, en ce qui concerne la sanction pénale, assimilées aux contraventions énumérées à l'article 99 du livre 1^{er} du code du travail.

Art. 20 - Le présent décret sera soumis à la ratification des Chambres, conformément aux dispositions de la loi de 13 avril 1938.

Art. 21 - Le président du conseil, ministre de la défense nationale et de la guerre, et les ministres intéressés sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Paris, le 24 mai 1938.

Signé: Albert LEBRUN

Par le Président de la République.

Le Président du Conseil, Ministre de la Défense Nationale et de la Guerre, Edouard DALADIER.

Le Ministre de l'Intérieur,
Albert SARRAUT.

Le Ministre des Finances,
Paul MARCHANDEAU

Le Ministre du Travail.
Paul RAMADIER

Le Ministre de l'Éducation Nationale,
Jean ZAY.

4 - Alguns dados colhidos da "Informations Sociales" de 29/5/939, nos permitem mostrar que o problema está resolvendo no Japão da seguinte maneira:

Todo empregador cuja atividade esteja compreendida na relação organizada pelo Ministro da Previdencia Social, ocupando, normalmente, 200 operários com mais de 16 anos de idade, é obrigado a instituir um curso profissional para um certo número de seus empregados. O referido Ministro está autorizado a submeter a essa mesma obrigação os empregadores que ocupam menos de 200 operários, até o mínimo de 50, com 16 anos de idade.

nima. Já existe uma lista das atividades para as quais a instrução profissional é considerada obrigatória. Eleva-se a 22 o número delas, pertencendo quasi todas às indústrias de extração e refinamento de metais, fabricação de máquinas e ferramentas. As especialidades técnicas a serem ensinadas são em número de 61.

O número de operários que irão receber a instrução profissional não deve exceder a 6 % do número total de operários que trabalham na fábrica. Exige-se que tenham a idade compreendida entre 14 e 17 anos e apresentem atestado de conclusão do curso primário superior, ou outro curso reconhecido como equivalente pelo Ministério da Educação. O curso profissional terá a duração de três anos, podendo ser reduzido a um período menor, se as necessidades da guerra o exigirem.

Os empregadores deverão dar conhecimento dos programas adotados às autoridades competentes, sendo obrigados a modificá-las de acordo com o parecer dessas autoridades. A estas caberá também fiscalizar as instalações dos cursos profissionais.

O ensino compreenderá 220 horas de instrução geral e de 500 de ensino técnico, repartidas pelos três anos do curso. As horas dedicadas aos estudos serão consideradas como horas de trabalho normal, para efeito das vantagens asseguradas pelas leis trabalhistas. Os encargos resultantes desses cursos ficam inteiramente à responsabilidade dos empregadores.

5 - Na Inglaterra não existe uma regulamentação legal da aprendizagem. Ela é, entretanto, praticada de há longos anos. Qualquer pessoa com capacidade jurídica para realizar contratos pôde tomar aprendizes a seu serviço. Os pais ou responsáveis por esses menores costumam dar garantia da boa conduta e do trabalho dos mesmos. A lei apenas contém disposições sobre a maneira de resolver litígios e pouco mais. O número de aprendizes, as condições de trabalho, a qualidade do ensino profissional a lhes ser dado, a sua colocação, ao termo da aprendizagem, constituem objeto das cláusulas de contratos individuais.

Se a lei, todavia, não estabelece uma regulamentação expressa, ela existe na prática, nos regulamentos sindicais e convenções coletivas concluídas pelas organizações de empregadores e empregados, pelas convenções entre essas organizações e as autoridades locais que dirigem as escolas profissionais do governo ou ainda estabelecidas pelos usos e costumes reconhecidos no lugar ou no ramo profissional.

Em algumas profissões a aprendizagem jamais foi pra

ticada. É o caso, por exemplo, das indústrias têxteis, nas quais, em nenhum momento, ela esteve em uso. Quanto ao trabalho nas minas, poder-se-ia dizer quasi que o mesmo, por isso que a aprendizagem se faz apenas para limitadíssimas ocupações de alta especialização. Mesmo nas indústrias mecânicas, nas quais a aprendizagem teve outrora largo uso, a tendência atual, em razão da evolução dessa indústria, é no sentido de a manter sómente na mecânica pesada e em certas especialidades.

A redução da aprendizagem se faz notar também na indústria de construção. Na indústria química, o aprendiz desapareceu de todo. Ela é praticada, entretanto, em larga escala, nas indústrias tipográficas e de móveis.

6 - Elemento precioso para o nosso estudo é, de certo, o fornecido pelos relatórios cinzento e azul, sôbre o Ensino Técnico e Profissional, publicados em 1938 e 1939 pelo "Bureau International du Travail" de Genébra.

Na sua décima oitava reunião, realizada em 22 de Junho de 1938, a vigésima quarta sessão da "Conference Internationale du Travail" decidiu incluir na ordem do dia da sua sessão seguinte (vigésima quinta - 1939) a questão do Ensino Técnico Profissional.

O "Bureau", de acôrdo com as conclusões adotadas pela vigésima quarta sessão da conferência, elaborou um questionário a ser dirigido sôbre o assunto aos diversos países. As respostas dadas ao mesmo deverão auxiliar a preparação, para a sessão seguinte da Conferência, de uma regulamentação internacional, sob a forma de um ou mais projétos de recomendação.

Como trabalho esclarecedor foi elaborado um estudo (relatório cinzento - 1938) das soluções dadas pelos países acima referidos aos problemas que constituem objéto de inquérito. É um resumo dêsse estudo, na parte que mais diretamente interessa aos trabalhos da Comissão, que vamos tentar fazer nas linhas que se seguem.

O CONTRATO DE APRENDIZAGEM

As relações entre o patrão e o aprendiz são, na maioria dos casos, fixados por um contrato. Em vários países (Alemanha, Áustria, China, Espanha, Estônia, Hungria, França, Luxemburgo, Polônia, Rumânia, Suíça, U.R. S. S. Yugoslávia) a legislação precisa os pontos que devem ser objéto das cláusulas do contrato.

Em alguns outros, a regulamentação fixa a forma em

que os contratos devem ser estabelecidos e, por vêses, impõe formulários impressos a serem distribuídos pelas autoridades (Queensland, Victória, Dinamarca, Finlândia, União Sul Africana).

Na França e na Grã-Bretanha, numerosas organizações de empregadores adotaram, espontaneamente, fórmulas de contratos.

Os pontos particulares que devem ser objeto das estipulações contratuais variam segundo o país. De uma maneira geral, entretanto, o contrato deve fixar o ofício a ser ensinado, a duração do período de aprendizagem e as condições de pagamento eventual de um salário.

O APRENDIZ

DURAÇÃO E GRÁU DE INSTRUÇÃO RECLAMADOS

Em muitos países a legislação fixa uma idade mínima para o ingresso do menor na aprendizagem. Em alguns casos a legislação fixa, também, uma idade máxima. Em certos países a legislação exige, por outro lado, a posse de um determinado gráu de instrução. Noutros, a legislação não fixa diretamente nem a idade nem o gráu de instrução mínimos para ingresso na aprendizagem, mas autorisa as autoridades encarregadas do contrôle da aprendizagem a regularem o assunto.

O quadro seguinte nos dá uma ideia da regulamentação do assunto nos diversos países.

PAÍS	IDADE MÍNIMA	ESCOLARIDADE MÍNIMA
Áustria	14 anos	_____
Bulgária	14 "	Terminação da escola primária.
Dinamarca	14 "	Deve ter cumprido o período de escolaridade obrigatória.
Estônia	_____	Deve ter terminado o período de escolaridade obrigatória.
Espanha	_____	O aprendiz deve ter atingido a idade prevista para a terminação da escolaridade obrigatória.
Hungria	_____	O menor deve possuir um certificado de conclusão de escola elementar ou pelo menos, um certificado que prove ter o mesmo adquirido as noções elementares de leitura escrita e cálculo. A autoridade pode conceder ingresso a menores sem tais condições, devendo, entretanto, lhes ser assegurado um período de instrução suplementar.
Rumânia	14 anos	_____
Suíça (Cantão de Tessin)	14 "	Terminação do curso primário.
União Sul Africana	_____	O menor deve ter atingido a idade prevista para a terminação da escolaridade compulsoria.
U. R. S. S.	15 anos (16 anos para certas indústrias.)	Terminação do curso primário.
Yugoslávia	14 anos	Terminação do curso primário ou saber ler e escrever.
China	13 "	_____
Estados Unidos	16 " (projeto da comissão federal de aprendizagem).	_____
Grã-Bretanha	14 a 16 anos (segundo a profissão).	_____
Bélgica	14 a 16 anos	_____
Alemanha	14 a 15 anos	Instrução superior à da escola primária para certas profissões.

DURAÇÃO DA APRENDIZAGEM

A fixação da duração da aprendizagem constitui uma das cláusulas essenciais dos contratos dessa categoria. A maioria dos países fixa uma duração máxima e numerosos estabelecem uma duração mínima ou um período determinado, ou a possibilidade de sua fixação por uma autoridade.

PAÍS	DURAÇÃO MÍNIMA DA APRENDIZAGEM	DURAÇÃO MÁXIMA DA APRENDIZAGEM	
Alemanha	3 anos	4 anos	
Áustria	2 anos	3 anos (profissões industriais).	
Bulgária	1 ano	2 anos	
Hungria	2 anos (podendo esse período ser reduzido segundo o grau de instrução do aprendiz).	4 anos	
Luxemburgo	2 anos	4 anos	
Suíça	1 ano	7 anos	
Yugoslávia	2 anos	4 anos	
Dinamarca	_____	5 anos	
Espanha	_____	4 anos	
Estônia	_____	4 anos	
Finlândia	_____	4 anos	
Rumânia	_____	4 anos	
U..R. S. S.	_____	4 anos	

A legislação existente em alguns dos países acima mencionados contém disposições permitindo uma regulamentação mais detalhada do período de aprendizagem, muitas vezes feita de acordo com a profissão ou o ofício.

A fixação desse período é entregue, pelas regulamentações, às autoridades encarregadas do controle da aprendizagem, ou às corporações dos empregadores ou às câmaras de comércio e indústria.

A legislação de alguns países, tais como a Austrália, Nova Zelândia, União Sul Africana, França, Belgica, Grã-Bretanha e Estados Unidos, não fixam nem o período mínimo nem o máximo da aprendizagem, entregando esse encargo às autoridades

des, às camaras de comércio e indústria ou aos sindicatos.

Na Grã-Bretanha, o período de aprendizagem fixado dessa maneira dura em geral de 5 a 7 anos.

- PERÍODO DE EXPERIÊNCIA -

É do interesse das duas partes contratantes prevêr um período de ensaio ou de estágio durante o qual terão a faculdade de assinar ou não, um contrato que envolve um compromisso por longo prazo.

PAÍS	PERÍODO DE EXPERIÊNCIA
Austrália	
Queensland	3 meses
Vitória	Máximo de 6 meses
Alamanha	De 4 semanas a 3 meses
Áustria	4 semanas (a menos que o contrato determine uma duração diferente)
Bulgária	15 dias
Dinamarca	3 meses
Estônia	1 mês, no mínimo, e 3, no máximo.
Finlândia	3 meses
França	2 meses
Hungria	4 semanas, no máximo
Islândia	3 meses
Luxemburgo	4 semanas (máximo de 3 meses)
Polônia	" " " " " "
Suíça	4 semanas
União Sul Africana	4 meses no máximo
Yugoslávia	1 mês no máximo
Estados Unidos	A Comissão Federal de Aprendizagem recomenda um período de ensaio de 500 horas ou 4 meses, a serem incluídos no período da aprendizagem.

A FORMAÇÃO DOS APRENDIZES

(LIMITAÇÃO DO NUMERO DE APRENDIZES)

Razões que dizem com a eficácia da aprendizagem, que poderia ficar comprometida se o número de aprendizes fosse elevado na mesma empresa, levaram alguns países a estabelecer uma limitação do seu número. Em outros casos essa limitação foi

determinada tendo em vista as necessidades da profissão.

As legislações raramente fixam o número ou a proporção de aprendizes, porque as decisões tomadas nesse campo devem depender, forçosamente, de condições variáveis existentes em diversas épocas e em diferentes profissões. Aos órgãos que controlam a aprendizagem cabe tal função.

A FORMAÇÃO NA OFICINA

A formação metódica do aprendiz no local do trabalho constitui o objetivo principal do contrato de aprendizagem. A verificação da eficiência dessa aprendizagem constitui, pois, ponto capital.

Em muitos países, o empregador que não assegura um ensino satisfatório aos aprendizes se expõe a sanções penais e, em particular, à perda do direito de empregá-los. Noutros, a legislação prevê, um controle mais direto do valor da formação profissional, durante o período de aprendizagem ou através de exames periódicos. Na Austrália (Queensland e Vitória), Hungria, Irlanda, Suíça, União Sul Africana e U. R. S. S. a legislação contém disposições particulares sobre os programas a serem ministrados. Em outros países o órgão encarregado do controle da aprendizagem tem poderes para estabelecer prescrições sobre os programas.

O controle dos cursos de aprendizagem é especialmente previsto na legislação da Alemanha, Austrália (Queensland e Vitória), Estônia, Finlândia, França, Nova Zelândia, Polônia e Suíça.

- ENSINO COMPLEMENTAR DADO EM ESCOLAS -

Em numerosos países a regulamentação não somente encoraja mas obriga os aprendizes a completarem a formação que receberam na oficina, seguindo cursos regulares nas escolas profissionais que existam num raio suficientemente próximo do local do trabalho.

A frequência obrigatória a escolas profissionais está prevista na legislação dos seguintes países: Alemanha, Austrália (Queensland e Vitória), Dinamarca, Áustria, Bulgária, Estônia, França, Finlândia, Hungria, Irlanda, Luxemburgo, Nova Zelândia, Polônia, România, Suíça, União Sul Africana e Jugoslávia.

A utilidade desse ensino complementar correria o

risco de ter a sua eficiência grandemente reduzida se fosse obrigatória a frequência a cursos noturnos, em virtude da fadiga acumulada de um dia de trabalho intenso; por isso as legislações regulamentam, frequentemente, as horas em que esse ensino deve ser ministrado.

A regulamentação em vigor na Alemanha, Áustria, Bulgária, Estônia, Finlândia, Hungria, Irlanda, Luxemburgo, România, Suíça e Jugoslávia impõe ao empregador a obrigação de conceder ao aprendiz horas livres, durante o dia de trabalho, para a frequência à escola profissional.

A legislação de alguns países, tais como a Austrália (Queensland e Vitória), Dinamarca e Nova Zelândia, não fixam diretamente as horas de frequência.

Na França, os cursos profissionais, cuja frequência é obrigatória em virtude da Lei Aster, de 1919, devem ser dados nos limites do dia de trabalho, compreendendo um mínimo de 4 horas por semana e 100 por ano.

Na Grã-Bretanha, a concessão de horas livres aos aprendizes, durante o dia, para a frequência à escola, é recomendada nas diversas indústrias pelas organizações interessadas.

Nos Estados Unidos, o inquérito efetuado pelo "National Industrial Conference Board" mostra que 45% das companhias que mantêm aprendizes recorrem à escolas mantidas pelo governo visando o objetivo de assegurar uma formação teórica para os mesmos.

- CERTIFICADO DE CONCLUSÃO DE APRENDIZAGEM -

A concessão de um certificado, ao aprendiz, ao fim da aprendizagem, é obrigatória em um certo número de países tais como: Alemanha, Austrália (Queensland), Áustria, Dinamarca, Espanha, Finlândia, México, França, Nova Zelândia, Polônia, România e U. R. S. S..

A legislação de alguns países prevê a instituição de exame de aptidão profissional e a concessão de um certificado mencionando os resultados desse exame. Nos seguintes países o exame é obrigatório: Austrália (Queensland e Vitória), Finlândia, França, Hungria, Islândia, México, Suíça, U.R.S.S.. Na Alemanha, o exame, apesar de não ser obrigatório, é de uso generalizado.

S A L Á R I O

Em certos países os empregadores e aprendizes fixam o salário devido aos segundos no período de aprendizagem. Estão nessa situação os seguintes países: Alemanha, Inglaterra, Bulgária, Dinamarca, Espanha, Finlândia, França, Hungria, Islândia, Luxemburgo, México e Polônia, onde os salários dos aprendizes são determinados, em parte, pelos regulamentos sindicais, pelas convenções coletivas ou por qualquer outro processo.

Na Áustria os aprendizes devem ser retribuídos pelo menos quando terminam o primeiro terço do seu período de aprendizagem. Na Jugoslávia, o pagamento de salário só é obrigatório depois de realizado o primeiro ano de aprendizagem. Na Suíça e na União Sul Africana é vedado o pagamento aos aprendizes por tarefa.

AUTORIDADE ENCARREGADA DO CONTRÓLE DA APRENDIZAGEM

A) - Países que possuem órgãos especiais encarregados do controle da aprendizagem:

- Austrália - Uma autoridade central, que é o Conselho Executivo de Aprendizagem, Comissões Comuns de Aprendizagem estabelecidas para cada profissão ou grupo de profissões e Comissões Consultivas locais.
- Irlanda - Comissões de aprendizagem para cada profissão.
- União Sul Africana - Comissões de aprendizagem para cada região ou grupos de regiões e para cada profissão.
- Estados Unidos da América do Norte - A Comissão Federal de Aprendizagem recomenda, em projeto de lei-tipo elaborado para os diversos Estados, a adoção de um sistema de controle fundado em princípios análogos. Nesse projeto recomenda-se a criação de um Conselho de Aprendizagem formado por três representantes, um dos empregadores, outro, dos trabalhadores e outro, do governo. Comissões paritárias locais de aprendizagem serão instituídas para cada pro

fissão ou grupo de profissões. Um diretor de aprendizagem seria encarregado.

Estônia - Conselho de Formação Profissional criado junto ao Ministério de Instituição Pública e Negócios Sociais.

Finlândia - Uma Comissão de Aprendizagem em cada cidade de mais de 5.000 habitantes, bem como em cada comuna rural que possua uma escola profissional.

Nova-Zelândia - O órgão central de controle é a Corte de Arbitragem.

Suíça - Comissões de aprendizagem e outros organismos análogos, compostos de representantes dos empregadores, dos assalariados e dos membros das instituições encarregadas do ensino e da orientação profissional.

França - A lei de 1919 prevê a criação, em cada Departamento, de uma comissão de ensino técnico, bem como a organização de comissões locais nas comunas que possuam cursos profissionais. Os Comitês Departamentais são compostos do Reitor da Academia (encarregado do controle do ensino público em um grupo de departamentos), os inspetores departamentais de ensino técnico, os diretores dos cursos profissionais, das escolas práticas e das escolas de ofícios e um inspetor do trabalho.

Os membros eleitos desse comitê são chefes de empresas industriais e comerciais, operários e empregados. As comissões locais profissionais se compõem do "maire" da comuna, do inspetor departamental do ensino técnico, de delegados da municipalidade, de industriais e comerciantes, nomeados pelas Câmaras de Comércio, e de operários e empregados, nomeados pelos sindicatos.

B) - Países nos quais o controle da aprendizagem é feito pelas corporações e outras instituições análogas:

Alemanha - O controle da aprendizagem é exercido nas profissões que não são de artesanato pelas corporações locais e nas de ofícios de artesanato pelas câmaras locais dos ofícios e das corporações, conjuntamente com as diversas instituições governamentais.

Bulgária - Os contratos de aprendizagem devem ser concluídos na forma prescrita pelas Câmaras de Comércio e de Indústria e são submetidos à atestação das associações de artesanato, das quais fazem parte os empregadores.

Hungria - Nas profissões organizadas corporativamente, cabe às corporações uma grande tarefa de controle. Nas profissões não organizadas em corporações, cabe o controle à autoridade encarregada da aplicação dos regulamentos do trabalho.

Luxemburgo - Poderes estensos são conferidos, em matéria de aprendizagem, às câmaras de ofícios.

Polônia - O controle da aprendizagem é exercido sob a vigilância principal do Ministro da Indústria e do Comércio, pelas câmaras de comércio e de indústria, pelas Câmaras de Artesanato e pelas autoridades encarregadas da aplicação dos regulamentos de trabalho.

Rumânia - O controle geral é exercido sob a vigilância geral do Ministro do Comércio e da Indústria, pelas associações de artesanato, as autoridades comunais, as câmaras de comércio e de indústria, as de ofícios e de empregados bem como pelas autoridades administrativas dos Estados.

A China, Dinamarca, Espanha, Islândia, Japão, México e a U.R.S.S. não possuem organismos especiais encarregados do controle da aprendizagem.

No citado relatório azul (1939) acham-se acham-se as respostas dos governos dos seguintes países: Austrália (Austrália Ocidental, Nova Gales do Sul, Queensland, Vitória), Bél

gica , Canadá (Colômbia Britânica, Manitoba, Ontário, Saskatchewan), Egito, Espanha, Estônia, Estados Unidos da America do Norte, Finlândia, França, Grã-Bretanha, Índia, Irak, Irlanda, Letônia, Lituânia, México, Noruega, Nova-Zelândia, Holanda, Polónia, Sião, Suecia, Suíça, Turquia, União Sul Africana, Yugoslávia.

À publicação estensa das respostas segue-se uma análise das mesmas, altamente esclarecedora. Nas linhas que abaixo, vamos tentar fixar, de maneira abreviadíssima, algumas afirmações que a referida análise parece emitir, como resultantes de uma tendência dominante em muitos países.

- 1) - A aprendizagem deve, necessariamente, comportar um contrato, escrito ou verbal, entre um empregador, mestre de aprendizagem e um jovem trabalhador, o aprendiz.
- 2) - A aprendizagem comporta uma troca de prestações entre o mestre de aprendizagem e o aprendiz, o primeiro aceitando o encargo de tomar o segundo a seu serviço e lhe ensinar ou fazer ensinar um ofício no seu estabelecimento, e o segundo obrigando-se, durante o tempo da aprendizagem, a dar o seu trabalho e a aprender o dito ofício.
- 3) - O aprendiz deve receber uma preparação metódica, obediente a um programa sistemático e a uma duração previamente estabelecida, e não uma formação qualquer.
- 4) - O termo aprendizagem deve ser reservado à formação visando uma profissão qualificada e não à formação de trabalhadores não qualificados, parecendo valioso que sejam designados em cada país "as indústrias de aprendizagem".
- 5) - A duração dessa aprendizagem deve variar segundo as profissões.
- 6) - A idade mínima para ingresso na aprendizagem deve ser fixada tendo-se em vista o período de terminação do período de escolaridade compulsória, a qual não se dá na maioria dos países antes dos 14 e 16 anos de idade.
- 7) - Exigindo-se, como condição de ingresso na aprendizagem, a idade em que o menor termina a sua escolaridade compulsória, o nível de

instrução reclamado como condição de entrada na mesma será a fornecida pela citada escolaridade.

- 8) - Poderá ser exigido um exame eventual de aptidões físicas e psicológicas dos aprendizes (o termo eventual foi empregado em razão das diferenças de opiniões dos governos de vários países).
- 9) - Deve haver um registro dos aprendizes existentes nas indústrias, para controle do número deles empregados nas mesmas.
- 10) - Os contratos de trabalho devem fixar os salários e os aumentos periódicos.
- 11) - Ao termo da aprendizagem devem ser organizados exames e assegurado um certificado de conclusão da mesma.
- 12) - Deve haver órgãos encarregados do controle contínuo da aprendizagem visando, ao mesmo tempo, a aplicação da regulamentação e a eficácia da formação. As soluções mais frequentemente preconizadas são as de inspeção, pelos órgãos oficiais: Ministério do Trabalho, Conselhos ou direções de aprendizagem.
- 13) - Seria desejável que se organizasse um sistema de trocas locais, nacionais e internacionais, de aprendizes que tivessem completado a sua aprendizagem, afim de lhes oferecer, assim, oportunidades de alargarem os seus conhecimentos e experiência.
- 14) - Os professores de ensino teórico devem ser recrutados dentre os diplomados pelo ensino dos diversos graus e, tanto quanto possível, devem ter uma experiência do ramo de atividade a que se refere o ensino que vai ministrar.
- 15) - Os professores encarregados dos cursos práticos, cujo recrutamento deve ser feito entre "práticos qualificados", deveriam ter, ao lado de uma experiência ampla do assunto que vai lecionar, conhecimentos teóricos e gerais suficientes.
- 16) - Os professores recrutados na indústria e no comércio deveriam, tanto quanto possível, receber uma formação especial destinada a desenvolver a

sua capacidade pedagógica e os seus conhecimentos teóricos e gerais.

.....
.....
.....

III

DADOS ESTATÍSTICOS RELATIVOS ÀS ESPÉ-
CIES DE ATIVIDADES QUE SE DEDICAM OS ESTABE-
LECIMENTOS INDUSTRIAIS BRASILEIROS, NÚMERO
DE EMPREGADORES E DE EMPREGADOS, DE ACÔRDO
COM OS LEVANTAMENTOS FEITOS PELO INSTITUTO DE
APOSENTADORIAS E PENSÕES DOS INDUSTRIÁRIOS

DADOS SÔBRE A INDÚSTRIA EM

GERAL

X

X

X

Os quadros anexos revelam que a maior percentagem de operários trabalha em indústrias altamente mecânicas que utilizam grande número de obreiros não qualificados e semi-qualificados, ao lado de um grupo relativamente pequeno de qualificados.

Os estudos dos estabelecimentos de mais de 500 operários acentua essa realidade. A imensa maioria deles se destina a ~~fixação~~ e tecelagem, fabricação de açúcar, calçados, cerveja, vidros, papel, cimento, perfumes, botões e artefatos de osso, produtos químicos e farmacêuticos, moinhos e frigoríficos e gêneros alimentícios, etc, etc, indústrias essas que utilizam ^{pequeno} número de operários skilled.

Por outro lado, convém assinalar que esse mesmo estudo nos mostra existir, entre os estabelecimentos de 500 operários, um grande grupo, o de construção civil utilizando numerosos operários qualificados. Essa indústria não reúne os seus trabalhadores em estabelecimentos permanentes mas em obras de séde mutavel.

RESUMO DAS ESPECIES DE ATIVIDADES

INDÚSTRIAS QUE UTILISAM UMA CERTA PORCENTAGEM DE
OPERÁRIOS CUJA FORMAÇÃO DEMANDA LONGA APRENDIZAGEM

ESPECIE DE ATIVIDADE	Nº DE EMPRE- GADORES	Nº DE EMPREGA- DOS
<u>Pequena metalurgia</u>	583	7.942
Estamparia de ferro a quente e a frio	12	993
Estamparia de outros metais	17	843
Galvanização, esmaltag. e outros pro- cessos de proteção	66	1.215
Serralheria-ferreiro	488	4.891
<u>Artefatos de metais</u>	309	7.042
Fabricação de latas, telas, etc.	260	4.921
Cutelarias	49	2.121
<u>Construção, montagem e reparação de má- quinas</u>	996	13.508
Reparação e montagem de máquinas em ge- ral	900	10.685
Máquinas especializadas para indústrias alimentic.	3	20
Máquinas e acessórios para indústrias gráficas	2	42
Máquinas e acessórios para indústrias textil	3	23
Máquinas e aparelhamento agrícola e de beneficiamento	61	2.363
Máquinas e aparelh. para exploração de minas e jazidas	1	1
Máquinas e aparelh. para indústria me- talúrgica	2	42
Máquinas para trabalhar em metais	1	7
Máquinas e turbinas a vapor, compresso- res, bombas, caldeiras, etc.	2	69
Máquinas e aparelh. comercial e de es- critório (máquinas de escrever)	14	178
Máquinas para confecção de vestuário (coser, bordar)	7	78
<u>Construção, montagem e reparação de Ma- terial de transporte</u>	279	5.785
Construção, montagem e reparação de ma- terial de transport em geral	16	152

Quadro nº 2

E S P E C I E D E A T I V I D A D E	Nº DE EMPRE- GADORES	Nº DE EMPRE- GADOS
<p>Construção, montagem e reparação de veículos e automoveis</p> <p>Construção, montagem e reparação de locomotivas e automotrizes</p> <p>Construção, montagem e repa. ação de mat. ordante, ferrocíario, ets.</p> <p>Construção, montagem e reparação de mat. flutuante (grandes estaleiros)</p> <p>Construção, montagem e reparação de mat. flutuante (pequenos estaleiros)</p> <p>Construção, montagem e reparação de veículos a tração animal</p> <p>Fabricação de elevadores</p>	<p>139</p> <p>1</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>104</p> <p>8</p>	<p>3.546</p> <p>164</p> <p>284</p> <p>166</p> <p>69</p> <p>647</p> <p>757</p>
<p><u>Construção e reparação de aparelhos e instrumentos científicos de precisão e artísticos</u></p> <p>Instrumentos e aparelhos de precisão em geral</p> <p>Relógios e cronômetros</p> <p>Balanças comerciais de precisão</p> <p>Material para medicina e cirurgia</p> <p>Máquinas e instrumentos para laboratórios de pesquisas</p> <p>Instrumentos e aparelhos fotográficos e cinematográficos</p> <p>Instrumentos de música e pertences</p>	<p>103</p> <p>6</p> <p>28</p> <p>12</p> <p>14</p> <p>1</p> <p>4</p> <p>38</p>	<p>2.419</p> <p>1.171</p> <p>90</p> <p>262</p> <p>267</p> <p>2</p> <p>28</p> <p>499</p>
<p><u>INDÚSTRIA DE COURO E PELES</u></p> <p>Fabricação de malas e pastas</p> <p>Fabricação de selas e acessórios</p> <p>Preparo de peles de luxo</p>	<p>638</p> <p>76</p> <p>147</p> <p>6</p>	<p>8,845</p> <p>531</p> <p>399</p> <p>45</p>

Quadro nº 2

ESPECIE DE ATIVIDADE	Nº DE EMPREGA- DORES	Nº DE EMPREGA - DOS
<u>INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO</u>	893	30.629
Construção em geral	647	24.579
Vidraceiros e oficinas de estuques, ornamentação e pinturas	50	292
Bombeiros hidráulicos, elétricistas, etc.	89	712
Exploração de pedreiras para material de construção	91	2.835
Construção de obras hidráulicas e de saneamento, inclusive fossas	3	1.047
Pavimentação e construção de ruas e rodovias	10	632
Construção de pontes e grandes estruturas	2	95
Construção de aeroportos	1	437
<u>INDÚSTRIA DO MOBILIÁRIO</u>	1.524	19.540
Fabricação de móveis em geral	661	9.649
Fabricação e reparação de móveis de madeira	680	7.852
Fabricação e reparação de móveis de vime e junco	54	633
Fabricação de móveis em metal	12	351
Fabricação de tapetes, capachos e oleados	22	627
Oficinas de decoração	5	41
Oficinas de estufadores e fabricação de colchões	90	387
<u>INDÚSTRIA GRÁFICA</u>	996	18.050
Oficinas gráficas em geral	820	13.527
Oficinas gráficas de jornais e revistas	124	2.772
Oficinas gráficas para impressão de livros	2	162
Oficinas de litografia	23	1.194
Oficinas de zinco e fotogravura	11	146
Oficinas de encadernação	16	249
<u>INDÚSTRIA DE OBJETOS DE LUXO</u>	140	638
Indústria de joalheria e gravação em geral	20	56
Lapidação e gravação de pedras preciosas	10	18
Fabricação e gravação de medalhas	7	63
Doração e prateação	4	34

Quadro nº 2

ESPECIE DE ATIVIDADE	Nº DE EMPREGA- DORES	Nº DE EMPREGA- DOS
Fabricação de objetos de adorno	12	71
Ouivesaria	79	346
Oficina de concertos de jóias	8	50
INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO E TOUCADOR		
	4.631	45.035
Oficinas de costura	2.031	7.652
Artefatos de tecidos (lenços, gravatas, toalhas, etc.)	370	4.024
Indústria de objetos de adorno e fantasia (luvas, flores, cintas, etc.)	36	903
Indústria de chapéus, gorros e bonés	171	4.441
Rendas, bordados, trabalhos artísticos de agulha	31	1.788
Chapéus de sol, chuva e bengala	37	831
Indústria de artefatos de borracha para vestuário (capas, etc.)	12	129
Indústria de botões e artigos de osso	14	847
Artefatos de galalite e jarina para vestuário e toucador	81	2.344
Indústria de calçados	1.848	22.076
FABRICAÇÃO DE MATERIAL E APARELHOS ELÉTRICOS		
	111	2.786
Fabricação de aparelhamento elétrico em geral	25	742
Fabricação de lampadas elétricas	3	328
Fabricação de pilhas, acumuladores e condensadores eletrolíticos	10	154
Fabricação de transformadores e aparelhos elétricos de medida	4	421
Fabricação de condutores elétricos	3	184
Fabricação de aparelhos elétricos do uso doméstico	12	153
Fabricação de discos e fitas para isolamento	5	62
Oficinas de reparação de aparelhagem elétrica	23	543
Fabricação de material rádio-telefônico e telegráfico	1	53
Oficina de reparação de aparelhos rádio-telefônico e telegráfico	25	146

INDÚSTRIAS QUE UTILIZAM ALTA PORCENTAGEM
DE OPERARIOS CUJA FORMAÇÃO NÃO DEMANDA
LONGA APRENDIZAGEM

Quadro nº 3

ESPECIE DE ATIVIDADE	Nº DE EMPREGA- DORES	Nº DE EMPRE- GADOS
<u>INDÚSTRIA TEXTIL</u>	881	165.089
Fiação	42	8.104
Tecelagem	60	5.937
Fiação e tecelagem	481	134.183
Malharia	151	7.879
Sacaria	24	586
Passamanaria e cordoaria	82	3.089
Tinturaria e estamparia de fios e tecidos	12	1.205
Fabricação de tecidos em geral e tecidos especializados	29	4.106
<u>INDÚSTRIA METALÚRGICA</u>	2.563	53.680
Metalurgia pesada	293	16.984
Metalurgia de ferro, fabricação de aço e outros ferro-ligas	250	12.885
Siderurgia (redução de minérios de ferro)	7	1.865
Metalurgia de outros metais	26	639
Laminação e trefilação de ferro	10	1.595
<u>INDÚSTRIA DE COURO E PELES</u>	638	8.845
Indústria de artefatos de couros e peles	202	2.162
Fabricação de polias, correias de transmissão, etc.	2	21
Preparo de curtimentos de couros e peles (cortumes)	198	5.569
Preparo e curtimento de peles	7	118
<u>INDÚSTRIA DA MADEIRA</u>	1.600	18.942
Extração de madeiras	12	38
Beneficiamento de madeiras	1	22
Fabricação de artefatos de madeira em geral	97	1.232
Serrarias	448	6.727
Fabricação de ataúdes, corôas, etc.	20	122
Tanoaria e fabricação de barrica	40	302

Quadro nº 3

ESPECIE DE ATIVIDADE	Nº DE EMPREGA- DORES	Nº DE EMPRE- GADOS
Fabricação de vassouras, escovas, solas para tamancos, etc.	261	2.892
Fabricação de molduras para quadros	65	1.504
Fabricação de artefatos de cortiça	5	75
Fabricação de artefatos de vime e junco	3	26
Carpintaria e caixotaria	648	6.012
INDÚSTRIA QUÍMICA	1.167	37.156
a) <u>INDÚSTRIA DE PRODUTOS QUÍMICOS PRIMÁRIOS</u>		
Produtos químicos para a indústria (formicida, ácidos, etc.)	74	2.285
Fabricação de álcool industrial e outros solventes orgânicos	4	45
Distilação, carvões, petróleos e derivados (asfaltos)	10	277
Extração e refinação de óleos e indústrias subsidiárias	54	3.089
Cal líquido para extintores de incêndio e resinas sintéticas	43	769
Fabricação de tintas, vernizes, corantes, colas, graxas, etc.	77	1.743
Fabricação de adubos e fertilizantes	13	442
Fabricação de fósforos	19	1.687
Fabricação de pólvora, explosivos e fogos	37	1.055
b) <u>INDÚSTRIA DE PRODUTOS FARMACÊUT. E DE EMBELEZAMENTO</u>	511	12.218
Fabricação de produtos farmacêuticos	180	4.593
Fabricação de drogas e produtos especializados	71	1.672
Fabricação de perfumes e essências	93	2.566
Fabricação de sabão e sabonetes, velas, etc.	156	3.180
Fabricação de talcos, pós, etc.	2	82
Fabricação de ceras, cremes, lapis, etc.	5	73
Fabricação de cosméticos, pastas, óleos, etc.	4	52
c) <u>INDÚSTRIA DO PAPEL E SUBSIDIÁRIAS</u>	166	9.525
Fabricação de papel e cartolina	35	5.182
Fabricação de papelão	8	297

Quadro nº 3

ESPECIE DE ATIVIDADE	Nº DE EMPRE- GADORES	Nº DE EMPRE- GADOS
Fabricações de papeis de parede e decorações	2	85
Fabricação de papel héliográfico	7	188
Fabricação de artefato de papel e cartolina	22	812
Fabricação de sacos de papeis	17	456
Fabricação de artefatos de papelão	75	2.505
d) <u>INDÚSTRIA DA BORRACHA E SUBSIDIÁRIAS</u>	159	4.021
Fabricação de artefatos de borracha	32	2.242
Fabricação de pneumáticos, rodas massiças e câmaras de ar	3	100
Fabricação de mangueiras, tubos e correias de transmissão	2	54
Fabricação de artefatos para higiene e cirurgia	2	185
Oficinas de recauchutagem e vulcanização	53	197
Fabricação de brinquedos e material de escritório e esporte	64	1.224
Fabricação de artefatos de ebonite e vulcanite	3	19
<u>INDÚSTRIA DO FUMO</u>	218	20.547
Preparo de fumo e derivados	124	10.080
Fabricação de cigarros em geral	48	2.782
Fabricação de charutos	46	7.685
<u>INDÚSTRIA EXTRATIVA C/ BENEFICIAMENTO</u>	536	9.621
Extração e prospecção de jazidas de metais raros	1	3
Extração e beneficiamento de minérios	13	445
Extração e beneficiamento de algodão e outros produtos primários	512	8.732
Extração e beneficiamento de resinas e ceras vegetais	2	12
Exploração do ouro e jazidas primárias	2	317
Exploração de combustíveis sólidos	1	7
Exploração de quartzo, feldspato, caolin, mica, etc.	2	13
Exploração de gipsita	1	9
Exploração de fontes sulfurosas	1	52
Exploração de fontes minerais e termais	1	51

Quadro nº 3

ESPECIE DE ATIVIDADE	Nº DE EMPREGADOS	Nº DE EMPREGADOS
<u>INDÚSTRIA DA ALIMENTAÇÃO E SUBSIDIÁRIAS</u>	4.132	70.695
<u>Beneficiamento de gêneros alimentícios</u>	384	7.678
Beneficiamento de gêneros alimentícios em geral	2	14
Beneficiamento de frutas (Packing-House)	44	5.191
Beneficiamento de cereais	114	699
Beneficiamento de café	223	1.771
Beneficiamento de chá e ervas	1	3
<u>Preparo e acondicionamento de gêneros alimentícios</u>	226	8.110
Transformação de produtos alimentícios em geral	4	80
Moinhos e moagens de cereais	86	3.663
Matadouros	2	272
Xarqueadas	25	1.363
Pimentas, especiarias, coloral	6	28
Côco ralado	1	23
Preparo de farinha de mandioca e polvilho	8	116
Sal (acondicionamento e refinação)	6	48
Preparo de banha e toucinhos	88	2.517
<u>Fabricação e transformação de gêneros alimentícios básicos</u>	950	20.038
Fabricação de açúcar (pequenos engenhos)	3	31
Fabricação de açúcar (usinas)	123	10.692
Refinaria de açúcar, sal, etc.	45	1.933
Torrefação e moagem de café	266	2.102
Laticínios e derivados láteos	209	2.200
Fabricação de azeite, óleos e molhos alimentícios	1	5
Fabricação de massas e farinhas alimentícias	290	3.028
Fabricação de vinagre	13	47
<u>Fabricação de pão, doces, etc.</u>	1.994	17.625
Fabricação, pastelaria e doces de massa	1.789	11.315
Fabricação de biscoitos e bolachas	30	1.086
Fabricação de doces de frutas	32	1.808
Fabricação de balas e caramelos	97	1.681
Fabricação de chocolate e derivados	28	1.682
Fabricação de sorvetes	18	53

Quadro nº 3

ESPECIE DE ATIVIDADE	Nº DE EMPREGADORES	Nº DE EMPREGADOS
<u>Fabricação, preparo e acondicionamento de bebidas</u>	463	10.191
Fabricação de bebidas em geral	276	5.865
Fabricação de cerveja	71	2.733
Fabricação de vinhos	23	504
Fabricação de aguardente	47	327
Fabricação de licores "vermouths, cognacs, etc".	12	36
Fabricação de bebidas não alcoolicas (xaropes, etc.)	13	81
Fabricação de águas minerais artificiais	8	305
Preparo e acondicionamento de águas minerais naturais	13	340
<u>Conservação de gêneros alimentícios, frigoríficos, etc.</u>	115	7.053
Fabricação de conservas em geral "pickles", etc.	34	1.267
Conservas de carne	43	1.656
Conservas de peixe	3	319
Frigoríficos	8	3.380
Fabricação de gelo	27	431
<u>TRANSPORTES</u>	41	2.269
Transporte terrestre em geral	1	136
Transporte ferroviário	1	7
Transporte de passageiros em veículos (automoveis, etc.)	35	2.051
Expressos e mensageiros	2	38
Transporte transviário	2	37
<u>DIVERSAS INDÚSTRIAS</u>	515	5.441
Garages com oficinas para reparos	52	317
Lavanderias e tinturarias	382	3.714
Outras indústrias não especificadas	81	1.410
<u>INDÚSTRIA DA CERÂMICA</u>	904	26.917
Fabricação de artigos de cerâmica em geral	89	4.219
Fabricação de ladrilhos, azulejos e semelhantes	157	1.311
Fabricação de tijolos, telhas, manilhas e louças de barros	362	6.681
Fabricação de material sanitário e cerâmica	10	429
Fabricação de cimento	25	2.399
Fabricação de vidros e artefatos	55	6.626
Fabricação de espelhos, lapidações e polimentos de vidros e cristais	47	752
Fabricação de louças de pó de pedra, porcelana e louças artísticas	34	3.038
Marmorarias, fabricação de imagens, etc.	125	1.462

FAÇAMOS POR ULTIMO UMA OBSERVAÇÃO DAS INDÚSTRIAS QUE NECESSITAM DE NUMEROSOS OPERÁRIOS PORTADORES DE UMA FORMAÇÃO PRÉVIA MAIS OU MENOS LONGA, MAS QUE NÃO POSSUEM 500 EMPREGADOS:

Quadro nº 4

ESPECIE DE ATIVIDADE	Nº DE EMPREGADORES	Nº DE EMPREGADOS
<u>INDÚSTRIA METALÚRGICA</u>	2.563	53.680
Pequena metalurgia	583	7.942
Artefatos de metais	309	7.042
Construção, montagem e reparação de máquinas	996	13.508
Construção e reparo de aparelhos e instrumentos científicos de precisão e artísticos	103	2.419
<u>INDÚSTRIA DO MOBILIÁRIO</u>	1.524	19.540
<u>INDÚSTRIA GRÁFICA</u>	996	18.050
<u>INDÚSTRIA DE OBJÉTOS DE LUXO</u>	140	638
<u>INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO E TOUCADOR</u>	4.631	45.035
<u>FABRICAÇÃO DE MATERIAL E APARELHOS ELÉTRICOS</u>	111	2.786

INDÚSTRIAS

COM MAIS DE 500 OPERÁRIOS



EMPREGADORES DE MAIS DE 500 OPERÁRIOS

Estabelecimentos industriais com mais de 500 operários que utilizam pequena porcentagem de operários que necessitam de aprendizagem prévia, lenta e sistemática.

EMPREGADOR	Nº	ESTADO	ATIVIDADE INDUSTRIAL	Nº DE EMPREGADOS
Cia. Alagoana de Fiação e Tecidos	201	Alagoas	Fiação e Tecelagem	1.315
Cia. União Mercantil	301	"	Textil em geral	1.847
Cia. Emporio Ind.do Norte	264	Baía	Tecelagem	1.391
Cia. Progresso União Fabril Baía S/A	289	"	Fiação e tecelagem	1.051
Suerdieck & Cia.	2	"	Fumo - Charutos	1.500
Cia. Valença Industrial	1	"	Tecelagem	1.414
Cia. Nac. Tecidos Nova America	142	Dist. Federal	Tecelagem	1.783
Cia. Fiação e Tecidos Corcovado	153	"	Tecelagem	1.366
Fab. São Luiz Durão S/A	193	"	Tecelagem	533
Cia. Nac. de Cimento Portland S/A	180	"	Fabric. cimento conc.	670
S/A Contonificio Gavea	69	"	Tecelagem	561
Fabrica Carioca	75	"	Tecelagem	1.709
Cia. Cervejaria Brahma	363	"	Cerveja (Fabrica)	1.450
The R. Janeiro Flour M. and C. Ltd.	55	"	Moagem de Cereais	506
The Rio Janeiro Flour M. and C. Ltd.	57	"	Tecelagem	1.563
Moinho Fluminense S/A	181	"	Massas e farinhas alimenticias	1.150
Cia. Aux. Viação e Obras	53	"	Calçamento de rua	693
Bhering Cia. S/A	173	"	Torref. e moagem do café	517
Cia. Usinas Nacionais	187	"	Usina de açúcar	686
Fab. Tecidos Esperança S/A	47	"	Tecelagem	588
Rezk Kazan & Cia.	1	"	Calçados	517
Brasil Esberard	129	"	Vidros e artefatos de vid.	854
Cia. America Fabril	135	"	Fiação e Tecelagem	1.274
Industrias Beija-Flor S/A	194	"	Fab. perfumes e essenc	646

EMPREGADOR	Nº	ESTADO	ATIVIDADE INDUSTRIAL	Nº DE EMPREGADOS
S/A Fab. Sta. Heloisa		Dist.Federal	Tecelagem	1.315
Cia. Hanseatica S/A	87	Dist.Federal	Cerveja	582
Cia. Souza Cruz	115	" "	Fumo-cigarros em geral	2.800
Cia. America Fabril	60	" "	Fiação e Tecelagem	2.740
Cia.Fiação e Tec. Corcovado	353	" "	Tecelagem	1.404
Dr. Raul Leite & Cia.	96	" "	Fab.prods.farmaceuts.	700
Klabin Irmãos & Cia.	118	" "	Fab. papel em geral	700
S/A Cortume Carioca	73	" "	Prep. e curtimento de couros e peles	833
Cia. Deodoro Industrial	73	" "	Tecelagem	1.500
Cia. Progresso Industrial do Brasil	74	" "	Tecelagem	3.000
Cia. Industrial de Belo Horizonte	218	Minas Gerais	Tecelagem	1.140
Empreza Melhoramentos Municipais Ltd.	245	" "	Construção em geral	512
Carneiro de Rezende & Cia.	247	" "	" " "	880
Cia. Brasileira de Ests. Modernas	311	" "	Calçamento de ruas	508
Cia. de Ferro Brasileira	201	" "	Siderurgia	513
Cia. Fiação e Tecelagem Ind. Mineira	21	" "	Tecelagem	1.029
Cia. Textil Bernardo Mascarenhas	158	" "	Ind. textil em geral	586
S/A Metalurgica Santo Antonio	201	" "	Metalurgia de ferro	605
Cia. Siderurgica Belgo Mineira S/A	1	" "	Siderurgia	1.496
Cia. Brasileira e Usina Metalurgica	201	" "	Metalurgia de ferro	504
Cia. Fiação e Tecelagem Sarmento	1	" "	Fiação e Tecelagem	773
Cia. Paraíba de Cimento Portland S/A	1	Paraíba	Fab. cimento concreto	500
Alberto Lundgren & Cia. Ltd.	201	"	Tecelagem	4.783
Cia. Ind. Brasileira de papel	201	Paraná	Fabricação de papelão	542
Cia. Fiação e Tecidos Pernambuco S/A	56	Pernambuco	Fiação e Tecelagem	1.462
Tec. de Seda e Algodão Pernambuco S/A	259	"	Tecelagem	750
Cia. Manufatora de Tec. do Norte	278	"	Tecelagem	1.653
Cia.Usina Tiuna S/A	328	"	Usina de açúcar	660

EMPREGADOR	Nº	ESTADO	ATIVIDADE INDUSTRIAL	Nº DE EMPREGADOS
Espolio Dr. Estácio de Albuquerque Coimbra	1	Pernambuco	Usinas de açúcar	650
Usina Catande S/A	3	"	" " "	982
Cia. Ind. Fiação e Tecelagem de Goiana	1	"	Fiação e Tecelagem	752
Société Cotoniers Belga Bresileine	1	"	Tecelagem	1.471
Cia. Tecidos Paulista	1	"	"	6.320
Cia. Industrial de Pernambuco	202	"	"	1.569
Fab. de vidros São Domingos S/A	24	Rio de Jan.	Fab. vidros e artefatos de vidro	646
S/A Ind. Papeis e Cartonagem	203	"	Fab. papel em geral	500
S/A Frigorifico Anglo	204	"	Frigorificos	500
Cia. Fiação e Tec. Ind. Campista	91	"	Tecelagem	778
Cia. Brasil Industrial	301	"	"	962
Cia. Ind. Santo Amaro S/A	6	"	"	548
Fab. Unidas de Tec. R. Bordados S/A	301	"	"	670
Cia. Agricola Industrial Magalhães S/A	302	"	"	882
Cia. America Fabril	401	"	"	758
Fabrica Ypú S/A	3	"	"	643
Fabrica de filó S/A	7	"	"	560
Ind. Aliberti Ltd.	105	São Paulo	Ind. de botões e artefatos de osso	668
S/A Ind. Reunidas F. Mattarazzo	108	"	Tecelagem	883
Cia. Brasileira Min. e Metalurgia	117	"	Metalurgia de ferro em geral	680
Cia. Fiação e Tec. S. Carlos	55	"	Tecelagem	764
Tecelagem Seda Paraíba S/A	25	"	Fiação e Tecelagem	978
Cia. Nacional de Estamparia	2	"	Tecelagem	1.680
Cia. Taubaté Industrial	32	"	Fiação e Tecelagem	1.701
Cia. Fiação e Tecidos Sta Maria	67	"	" " "	927
Cia. Fiação e Tecidos N. S. da Ponte	69	"	Tecelagem	785
Cia. Nacional de Estamparia	96	"	Fiação e tecelagem	1.052
S/A Fabrica Votorantin	105	"	Tecelagem	3.762

EMPREGADOR	Nº	ESTADO	ATIVIDADE INDUSTRIAL	Nº DE EMPREGADOS
Cia. Taubaté Industrial	32	São Paulo	Fiação e tecelagem	1.701
Cia. Fabril de Juta	33	"	Fiação	1.287
Muller Carioba & Cia	18	"	Tecelagem	729
S/A Moinho Santista	12	"	Fiação	572
" " "	13	"	"	526
Cotonifício Guilherme Giorgi S/A	26	"	Fiação e Tecelagem	500
Lanificio Anglo Bras. S/A	92	"	Tecelagem	500
S/A Ind. Reunidas F. Matarazzo	95	"	"	886
Textília S/A	115	"	"	500
S/A Ind. Reunidas F. Matarazzo	104	"	Tintur. e estamp. de fios e tecidos	664
S/A Cotonifício Paulista	130	"	Tecelagem	529
Fabric. de Tecidos Tatua-po S/A	161	"	"	1.474
Cristaleira Nadir Ltd.	215	"	Fab. de vidros e artefatos	850
Cia. Anglo Bras. de Juta	226	"	Tecelagem	643
Tinturaria Brasileira de Sedas S/A	243	"	Tinturaria	500
S/A Fabricas Orion	265	"	Fab. art. de borracha em geral	831
S. Fileppo e Irmão	328	"	Tecelagem	591
Sergio Filhos & Cia Ltd.	355	"	Metalurgia de ferro em geral	500
Cia. Nitro Química Brasil.	502	"	Fab. prod. químicos para fins indust.	2.100
Cia. Souza Cruz	111	"	Usina de açúcar	788
Metalurgica Matarazzo S/A	183	"	Fab. aluminio e artf.	1.068
S. Paulo Alpercatas Comp.	247	"	Ind. de calçados	1.587
S/A Ind. Reunidas F. Matarazzo	269	"	Tecelagem	1.700
Wolff Metal Ltd.	328	"	Especial. não classificada	520
S/A Moinho Santista	354	"	Fiação e tecelagem	1.300
Cotonifício Rodolfo Crespi	392	"	Tecelagem	3.000
Dante Ramenzoni Cia. Ltd.	420	"	Ind. chapéus, gorros, etc.	6.003
Cia. Brasil de Linhas para cozer S/A	449	"	Fiação	1.341
S/A Tecelagem de Seda Italo-Brasileira	454	"	Tecelagem	1.727

EMPREGADORES	Nº	ESTADO	ATIVIDADE INDUSTRIAL	Nº DE EMPREGADOS
Cia. Fab. de Tecidos S. Pedro de Alcântara	561	Rio de Janº	Tecelagem	745
Cia. Fiação e Tec. Cometa	811	"	"	726
Cia. Fab. de Tec. D. Isabel	1.031	"	"	591
H.B. Werner & Cia.	1.201	"	"	553
Cia. Petropolitana	2.021	"	"	1.331
Cia. Industrial Pirajá	201	"	Fab. Tijolos e Telhas	664
Cia. Bras. Usinas Metalurgicas	303	"	Metalurgia de ferro	743
Cia. Nac. de Cimento Portland	401	"	Fab. cimento concreto	585
Cia. Saneamento de Natal	26	Rio G. Norte	Construções em geral	1.019
Cia. Fiação e Tecelagem Porto Alegrense	47	Rio G. Sul	Fiação e Tecelagem	500
Bopp Sassen Ritter & Cia. Ltd.	220	"	Cerveja	500
A. J. Renner & Cia.	307	"	Tecelagem	1.606
Arroseira Brasileira Ltd.	315	"	Moinhos e moagem de cereais	531
Abramo Eberle & Cia.	56	"	Metalurgia de ferro em geral	517
Cia. Lanifício S. Pedro	202	"	Fiação e tecelagem	524
Cia. União Fabril	65	"	Tecelagem	1.096
Cia. Swift do Brasil S/A	71	"	Frigorifico	2.232
Cia. Tec. Italo Brasil S/A	83	"	Tecelagem	391
Cia. Swift do Brasil S/A	11	"	Xarqueadas	604
Cia. Hering	18	São Catarina	Ind. de malharia	504
Empreza Industrial Garcia	23	"	Tecelagem	620
Carlos Renault S/A	4	"	"	859
Arpe Cia.	120	"	Malharia-faz-tecida	500
Refinadora Paulista S/A	701	São Paulo	Usina de açúcar	656
S/A Frigorifico Anglo	201	"	Gêlo	1.214
S/A Ind. de Seda Nacional	154	"	Fiação	587
Cia. Fiação e Tecelagem Guaracinetã	20	"	"	618
Cia. Fiação e Tec. S. Pedro	4	"	Tecelagem	728
Argos Industrial S/A	17	"	"	1.119
Cia. Fiação e Tec. Azem.	25	"	Fiação e Tecelagem	858
Cia. Prada S/A	2	"	Chapêus, gorros, etc.	577
Brasital S/A	6	"	Tecelagem	1.432
Cia. Bras. Seda Rhodiaseta	21	"	"	965

EMPREGADORES	Nº	ESTADO	ATIVIDADE INDUSTRIAL	Nº DE EMPREGADOS
Cia. Química Rhodia Brasileira	26	São Paulo	Ind. quim. em geral	658
Pirelli S/A	38	"	Laminação trefilação de ferro	759
Laminação Nac. Metais S/A	51	"	Fab. de alumínio	740
S/A Moinho Santista	54	"	Tecelagem	698
F. Kowaridk & Cia.	62	"	"	500
Cerâmica São Caetano S/A	81	"	Cerâmica	521
S/A Ind. Reunidas F. Matarazzo	95	"	Fab. de louça de pó de pedra	533
Fabrica Tecidos Labor	528	"	Tecelagem	599
Cia. Calçados Clark	533	"	Calçados	517
Cia. Paulista de Papel e Artes Gráficas	608	"	Fab. de artefatos de papel e cartolina	515
Cia. Antartica Paulista	636	"	Bebidas em geral	1.385
Jafet S/A	721	"	Tecelagem	2.932
Varan Gasparian & Cia.	739	"	"	519
S/A Fiação e Malharia Ypiranga	830	"	Fiação e Tecelagem	500
Assunção & Cia. Ltd.	837	"	Tecelagem	500
Calfat & Cia.	64	"	Fiação e Tecelagem	688
Sabdo D'Angelo	200	"	Cigarros em geral	646
Cia. Brasileira Cimento Portland S/A	255	"	Fab. cimento e concreto	1.082
Cia. Paulista de Ania-gens	358	"	Fiação e Tecelagem	1.629
Odes, Ind. Minetti Ltd.	359	"	Moinho e moagem de cereais	526
Cia. Melhoramentos de São Paulo	499	"	Fab. papel em geral	1.732
Armour of Brasil Corporation	45	"	Frigoríficos	1.498
S/A Ind. Reun. F. Matarazzo	110	"	Fab. de louças	826
Cia. Vidraria S. Marina S/A	388	"	Fab. vidros e artef.	1.069
Ind. Martins Ferreira S/A	495	"	Especializada, ferreiro, artef. de metal	500
Frigorífico Wilson do Brasil	119	"	Frigorífico	1.134
Fab. Sergipe Ind. Cruz & Cia.	28	Sergipe	Ind. Têxtil em geral	1.066

O exame dos quadros anexados nos conduz, pois, às seguintes conclusões:

- a) - a maioria dos estabelecimentos de mais de 500 operários utiliza altas porcentagens de empregados para cujo ingresso e eficiência no trabalho não se reclama uma longa formação específica, mas antes uma boa formação geral prévia;
- b) - há um grupo de estabelecimentos de mais de 500 operários que constitue minoria que utiliza maior porcentagem de empregados para cujo ingresso e eficiência se reclama uma formação específica prévia, além de uma boa formação geral;
- c) - há um grupo apreciavel de indústrias com menos de 500 operários que utiliza altas porcentagens de empregados para cujo ingresso e eficiência se reclama uma formação específica prévia, além de uma boa formação geral.

IV

OBSERVAÇÕES FEITAS EM VISITA
OFICIAL DA COMISSÃO AO ESTADO DE SÃO

PAULO

A visita da Comissão ao Estado de São Paulo trouxe à mesma a possibilidade de estudar, de maneira mais concreta, o problema da aprendizagem, tal como êle se apresenta no maior centro industrial do país.

Durante os oito dias de permanência na Capital paulista foi organizado um programa de visita a fábricas que pudessem oferecer campo para observação das necessidades e possibilidades de aprendizagem de menores. Tivemos, assim, ocasião de ver detidamente, e em pleno funcionamento os seguintes estabelecimentos:

Em São Paulo

Fábrica de cigarros "Sudan"
Indústrias Irmãos Cavallari
Cerâmica São Caetano
Fábrica de louças, de Barros Loureiro & Filhos
Companhia Antártica Paulista
S. A. Fábricas "Orion"
General Motors S. A.

Em Santo André

Companhia Rhódia Brasileira
Rhódiaseta
Pirelli S. A.

Em Jundiaí

Oficinas da Companhia Paulista
Fábrica de Vinhos

O primeiro fato a colher dessa inspeção direta é o da mecânização e seriação do trabalho na maioria, se não na totalidade, dos estabelecimentos visitados. A aplicação da máquina é cada vês maior e a intervenção das mãos, por conseguinte, menor, ficando reduzida a operações simples, sempre iguais, relativamente fáceis, de aprender, com breve adestramento. Assim é na Fábrica de Cigarros Sudan, na Fábrica Orion, na Antártica Paulista, na Rhódia Brasileira e na Fábrica de Sêdas.

Na Cerâmica São Caetano e na Fábrica de Louças, de Barros Loureiro & Filhos, onde a mecanização é bem reduzida, uma boa parte do operariado entrega-se a trabalhos braçais e à função de transportar matérias primas e objetos em confecção para os pontos onde são confeccionados ou para os fornos. Os demais entregam-se a misteres manuais, de aprendizagem relativamente fácil e rápida. Há em tais indústrias um grupo bem pequeno de mecânicos, destinados a manter a maquinária em bom estado de funcionamento. Faz certa exceção a esta regra a Fábrica de Artefatos de Borracha Orion onde o número de torneiros e ajustadores é um pouco maior, não excedendo de 20, entretanto, o total desses operários qualificados. As oficinas dos irmãos Cavallari (reparo e fabricação de grandes máquinas) como as da Estrada de Ferro Paulista (oficinas de construção e reparo de máquinas e carros), utilizam número avultado de modeladores, fundidores, ajustadores, frezadores, torneiros, ferreiros, caldeiros, eletricitas, etc. Parece resultar evidente que o maior número de operários utilizados nas fábricas que observamos, dos quais se reclama uma formação prévia, sistemática e longa, pertence às especialidades acima citadas, especialmente as de modelador, fundidor, ajustador, torneiro mecânico e frezador.

Os ofícios de carpintaria têm, em todas essas fábricas, exceção feita das oficinas da Paulista, uma utilização limitadíssima e rudimentar (embalagem e reparos).

Aí está uma amostra expressiva de indústrias, todas elas, com exceção da dos Irmãos Cavallari, de mais de 500 operários. Esta possui menos de 200 trabalhadores. É de todas, entretanto, a que utiliza maior número de operários qualificados!

A conclusão que mais uma vez ressaltava da realidade palpável dos fatos, era que o critério de fixação de 500 operários, como índice que viesse obrigar a indústria a manter cursos profissionais, não oferece base aceitável.

Outro problema de fácil percepção, na visita às indústrias paulistas, é o dos mestres e condutores de serviço. O seu papel, no rendimento da produção, é importantíssimo. A maneira de os formar, certamente insuficiente. O operário ascende ao posto de mestre depois de longos anos de experiência no trabalho, por um processo de seleção natural dos mais bem dotados, ou dos mais eficientes ou dos mais dedicados. Um curso de formação de técnicos dessa categoria parece-nos, todavia, precoce ainda, antes da experiência, que ainda deve ser tentada, quanto ao preparo sistemático de operários qualificados. Melhorar a cultura geral e aprimorar a técnica desses

já representa um grande passo, em virtude das dificuldades que o problema oferece. O outro é, em verdade, um degráu acima que não pode ser transposto antes de vencido o primeiro. É inquestionável, também, que a imensa maioria do operariado, em todas as fábricas visitadas, que se entrega a tarefas que não pedem para seu desempenho nenhuma longa formação técnica, dada a uniformidade e singeleza das operações a desempenhar, muito se beneficiaria de cursos de aperfeiçoamento de cultura e de educação geral. O problema de os ministrar oferece, todavia, dificuldades talvez intransponíveis, no momento. Só em São Paulo há cerca de 400.000 operários desse tipo! Que formidável sistema escolar, de continuação e aperfeiçoamento, não reclamaria esse exercíto de homens! Onde buscar fundos para tanto? Onde os professores? Onde as salas de aula? Criar, por enquanto, um ambiente de estímulo para uma progressiva multiplicação de cursos de aperfeiçoamento, para esse tipo de operário parece ser a fórmula viável.

Faltaríamos ao nosso dever se deixássemos de assinalar os elementos que pudemos colher na reunião em que foi recebida pela Federação dos Industriais de São Paulo a Comissão Interministerial. Aí nos foi dada a oportunidade de ouvir a palavra de cêrca de 20 presidentes e representantes de sindicatos de indústriais diferentes. Entre outras, as indústrias de tecidos, de metalúrgica, de calçados, de bebidas, de cerâmica, de artefatos de borracha, de louça, de produtos alimentícios, expressaram a sua opinião.

Posteriormente, e a pedido do presidente da Comissão Interministerial, foi encaminhado pelo presidente da Federação das Industrias Paulistas, Dr. Roberto Simonsen, um memorial contendo um exame do problema e sugestões que traduzem os pontos de vista apresentados na sessão já referida, por vários presidentes de sindicatos de empregadores. Do aludido memorial transcrevemos o trecho que se segue, no qual a Federação reputa que o decreto-lei nº 1.238, tal como está redigido, é injusto e impraticável, admitindo, entretanto, a possibilidade de uma solução dentro de certos termos:

"INJUSTO - porque estabelece, arbitrariamente, distinção entre operários que trabalham em grandes e pequenas fábricas. Se a escola profissional representa melhora, se constitue aspiração das classes obreiras, deve ser facultada sem distinção a todos os operários, em condições fisio-psíquicas de serem ainda aproveitados. Nenhuma razão didática justifica que o bom operário da pequena fábrica, que não emprega mais de trezentos homens, seja

privado da oportunidade que se oferece aos seus camaradas só porque trabalham nas grandes indústrias, onde existem mais de quinhentos trabalhadores.

IMPRATICÁVEL - porque há indústrias, com pessoal numeroso, que exigem artífices, e pequenas indústrias, em que quasi todos necessitam de grande habilidade e conhecimentos técnicos.

Impraticável, sem uma extensa organização estatal, que se esforce, em primeiro lugar, pela extinção do analfabetismo, pois é impossível dar instrução, mesmo de natureza essencialmente prática, a quem não possui, siquer, os conhecimentos rudimentares do curso primário; sem que o estabelecimento das escolas profissionais seja precedido dos cursos pré-vocacionais, onde professores capazes, conhecedores da pedagogia e da psicologia, possam fazer seleção das vocações.

Não atingirá os elevados objetivos que o inspiraram, sem que se prepare, previamente, o caráter do obreiro, com aulas de educação moral e cívica, que lhe possam cultivar o estímulo e o desejo de progredir, fazendo com que o operário veja no patroa e na fábrica, não um adversário e um lugar de constrangimento, mas um aliado e um estabelecimento a que deve prender o seu destino e dedicar os seus esforços.

"Quais os principais defeitos dos operários?" - foi um dos quesitos formulados no questionário. Os grandes industriais, homens adiantados, que não concebem antagonismos entre patrões e operários, homens que se esforçam para atrair o operário e conseguir a sua permanência, respondem com impressionante unanimidade. A redação póde diferir, mas, na substância, as respostas são sempre as mesmas: falta de atenção, falta de empêno em melhorar o trabalho, falta de estina ao estabelecimento e de interesse pelo seu sucesso.

Que significa isso? Traduz a falta de educação moral conveniente, capaz de preparar o caráter do homem, de lhe despertar sadias ambições, o desejo de progredir na sua classe, de se fazer estimado da administração e, talvez, indispensável ao serviço. É evidente que, sem essa preparação, a instituição de cursos profissionais constituirá uma decepção, pela ausência de estímulo.

Outros inconvenientes podem ser apontados na aplicação do decreto como está, entre eles, os seguintes: a mudança de domicílio do operário servirá de motivo pa-

ra interromper o curso; o fechamento de uma indústria corresponderá ao fechamento de uma escola; será quasi impossível, para os industriais, encontrar professores, no momento em que os técnicos escasseiam para a própria industria; não será possível dar unidade de orientação ao ensino profissional, feito em estabelecimentos espalhados pela cidade, pelo Estado, pelo território nacional que serão tantos quantas forem as fábricas.

Não queremos fatigar a opinião da ilustre COMISSÃO. O que ficou dito justifica, inteiramente, a revogação do decreto; mostra que não é justa, nem constitucional, a obrigação que se pretende crear para a indústria.

A única solução possível é a fundação, por conta do Governo da União (ou dos Estados, mediante subvenção da União), de escolas profissionais, situadas nos bairros industriais, divididos por zonas, e nas quais ingressariam todos os operários em condições, mediante seleção pré-vocacional, vocacional ou prático-técnica.

Reunindo-se, em um só estabelecimento, o ensino de algumas profissões, haveria grande economia de pessoal e de material, tornando-se possível melhor instalação de maquinarias e de laboratórios, conforme o caso. Poderiam frequentá-lo operários de diversas indústrias, sem atenção ao número arbitrário de trabalhadores empregados, pois o número não pôde ter nenhuma relação com o aproveitamento das vocações.

A indústria não se recusaria a contribuir com a parte justa para a manutenção dessas escolas, mediante um sistema de contribuição proporcional, que não ultrapassasse, em qualquer hipótese, de 5% sôbre a contribuição de cada operário, para o Instituto dos Industriários. O operário contribuiria com a sua parte, por ser diretamente beneficiado e para dar valor ao serviço recebido.

Mas, para esse concurso, serão indispensáveis certas condições primordiais, afim de que se não extinga o estímulo, nem se desvirtuem os objetivos que a lei teve em vista: a) - aplicação dos fundos angariados no-próprio lugar em que forem feitas as contribuições; ... b) - abstenção de aparelhamentos burocráticos custosos, para colocação de candidatos a empregos, e de construções de palácios e edifícios custosos, incompatíveis com a situação.

As escolas poderão funcionar em barracões baratos,

embora saudáveis, higiênicos e apropriados aos fins a que se destinam, pois, afinal, os pavilhões das melhores fábricas não são senão grandes barracões. A arrecadação das contribuições poderá ser feita pelo próprio Instituto dos Industriários, sem aumento de só empregado, evitando-se despesas inúteis.

Segundo estatísticas rigorosamente levantadas, há, em todo o Brasil, 180 fábricas que empregam mais de 500 operários, das quais 82 em São Paulo. Póde, assim, a indústria paulista falar com a autoridade de quem representa quasi 50% da indústria nacional.

Em resumo, são os seguintes pontos de vista da indústria paulista, sôbre o caso em exame:

- 1º - Todos os industriais reconhecem a necessidade e as vantagens de ser difundido o ensino profissional. Pensam, porém, com o apôio na doutrina e na Constituição, que a fundação e manutenção dos cursos estão a cargo dos governos e, precipuamente, da União
- 2º - Os industriais, altamente prejudicados com a longa aplicação da "Lei dos dois terços", com as restrições a imigração e, agora, com a chamada, para a Alemanha e Itália, dos melhores artífices, terão dificuldades para conseguir professores.
- 3º - O excesso de leis trabalhistas e a agressividade com que se executam severíssimas leis fiscaís, têm causado séria perturbação na vida das indústrias e da visão clara de problemas construtivos, como o de ensino profissional.
- 4º - Pela sua totalidade, os presidentes de sindicatos, consultados em presença da ilustre ... COMISSÃO INTERMINISTERIAL concordaram em colaborar com o governo para a difusão do ensino profissional, para a qual também deve concorrer, em igual parte, o operariado. A fórmula mais simples e eficiente para essa colaboração seria um aumento nunca superior a 5% sôbre as contribuições de cada uma das partes para o Instituto dos Industriários, que poderia ajudar o custêio do ensino. Isto seria, ainda, a vantagem de não onerar a organização com a criação de aparelho arrecadador.

- 5º - Na impossibilidade de se dar aperfeiçoamento para todos os ofícios, o mais inteligente seria a criação de escolas para artífices das profissões mais difíceis e mais procuradas neste momento, no país. Essas escolas deverão ser fundadas nos núcleos já industrializados, em proporção da arrecadação e em perfeita coordenação com as fábricas existentes.
- 6º - Seria necessária, por consequência, a criação de Conselhos Regionais de Ensino Profissional, em que tivessem assento representantes das federações industriais e do governo.
- 7º - Abstenção de toda e qualquer despesa suntuária, em edifícios ou instalações, mesmo na Capital Federal. Todo dinheiro deverá ser aplicado no próprio lugar em que fôr arrecadado e, em sua totalidade, na construção de galpões para as escolas e de máquinas e material de ensino.
- 8º - O começo deverá ser modesto. Teremos que nos contentar com a formação de mestres e com o aperfeiçoamento dos operários já existentes, até que, com o tempo, se possa fazer uma difusão mais ampla. Os planos arrojados criam dificuldades insuperáveis.
- 9º - O Governo Federal poderia entrar em acôrdo com os Estados e municípios para a instalação de escolas pré-vocacionais e profissionais nos municípios brasileiros, encaminhando as vocações e demonstrando ao país que o problema é nacional, não atinge só uma classe.
- 10º - Solicitaria, enfim, que fosse dada oportunidade a esta Federação de ser novamente ouvida, ainda que por prazo limitado, sôbre qualquer projeto de nova lei ou de regulamentação do decreto-lei nº 1.238, a ser submetido a aprovação final do Governo.

As visitas à Federação dos Sindicatos dos Operários da Indústria do Estado de São Paulo, e à União dos Sindicatos de Trabalhadores de São Paulo trouxeram à Comissão uma idéa nítida do agrado com que o ato do governo foi recebido no seio dos trabalhadores. Da opinião manifestada pelos mesmos, cheia de espírito de colaboração com o governo e com o capital, destacou-se o desejo unânime de que os benefícios da lei estendam também

aos aprendizes de fábricas de menos de 500 operários.

Especialmente convidada, compareceu a comissão à sede do Instituto de Organização Racional do Trabalho, cujos estudos sobre o assunto mereciam especial atenção por terem sido elaborados em vista de uma experiência concreta de que falaremos mais adiante, a da formação e seleção do pessoal ferroviário.

As sugestões, do Instituto de Organização Racional do Trabalho são sintetizadas no quadro anexo.

CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO PARA AS INDÚSTRIAS

Sugestão do Instituto de Organização Racional do Trabalho

- I.D.O.R.T. - São Paulo -

CATEGORIAS DE OPERÁRIOS	OPERÁRIO BRAÇAL	OPERÁRIO ENSINADO (manipulador)	OPERÁRIO FORMADO (artífice)	OPERÁRIO DIRIGENTE (mestre)		
% na indústria (estimativa)	15%	70%	10%	5%		
DISCRIMINAÇÃO DAS ATIVIDADES	Trabalhador de transporte, armazem e diversos serviços auxiliares	Operário manufatureiro, da indústria metalúrgica, artefatos de madeira, couro, cerâmica e vidro, têxtil, produtos alimentícios, químicos, vestuários, etc.	Operário especializado e qualificado em oficinas de mecânica, carpintaria e marcenaria, fundição, eletricidade, condutores de maquina e ferramentas.	Condutores de trabalho, mestres, encarregados, chefes de armazem, etc.	Técnico Industrial	Observações
TIPO DE ENSINO PROFISSIONAL	Não será obrigado a seguir curso de aperfeiçoamento, desde que não intervenha diretamente na manufatura (manipulação) Industrial.	Curso de aperfeiçoamento geral com noções de tecnologia para grupos de atividades como as Treino especializado realizado na própria indústria (1) Cursos adaptados ao nível cultural da zona e ao grau de requisitos das respectivas indústrias - incluindo sempre noções de higiene e de alimentação racional.	Curso de formação profissional, teórico e prático, mesmo técnico - principalmente para trabalhos em ferro e madeira Aprendizado racional realizado em oficina de aprendizagem especial	Curso de aperfeiçoamento técnico industrial - proporcionalmente especializado Demonstrações e experiências em oficinas e laboratórios		(1) Processos pedagógicos do trabalho racional seriam introduzidos para facilitar o período de adaptação.
DURAÇÃO	-	1 ano Aulas: 2 a 4 horas por semana.	2 a 3 anos Aulas: 6 a 12 h/som. Prática: 12 a 24 H/semanais.	6 meses a 1 ano		
IDADE	-	de 18 a 19 anos	de 14 a 16 (17) anos	-		
QUANTIDADE	-	Para uma classe de idade (18 anos) - cerca de 5% dos manipuladores	Para a recomposição anual do quadro e possíveis ampliações cerca de 6% de artífices	-		
ORGANIZAÇÃO	-	Os Cursos serão organizados pela própria indústria, ou pelas corporações de classe, operárias e patronais, obedecendo a normas gerais fixadas pelo governo federal. É racional e econômica a instituição, em cada zona industrial, de um Serviço Central criado pelas corporações de classe e incumbido da organização, orientação e controle dos diversos cursos que devem servir a todos os estabelecimentos industriais.				
DESPESA	-	Para as despesas de instalação e de manutenção dos cursos as indústrias contribuirão com quotas proporcionais ao numero total de operários de cada categoria, sendo que para cada categoria haverá uma taxa unitária determinada, função do custo dos respectivos cursos.				
COOPERAÇÃO GOVERNAMENTAL	-	Realizando a indústria, dessa forma, o aperfeiçoamento e a formação profissional em larga escala, ampliando o Ensino Profissional do país, justo é que os Governos cooperem, contribuindo com uma quota igual á das indústrias. No caso de ser a instituição de aperfeiçoamento profissional da indústria organizada pelo governo (federal, estadual ou municipal), metade da despesa caberá a indústria, sob forma de quotas.				
MEDIDAS LEGISLATIVAS	O operário braçal só poderá exercer funções de manipulador se frequentar o curso de aperfeiçoamento.	A indústria só poderá admitir operário manipulador de 20 anos ou mais, caso esteja o mesmo frequentando ou tenha concluído o curso.	A indústria só poderá admitir aprendiz que esteja no curso de formação ou que já o tenha concluído ou que apresente diploma de ensino profissional oficial.	Os cargos de mestre serão exercidos pelos que tiverem realizado curso técnico industrial.	Formação de técnicos para a indústria em Institutos Industriais e Tecnológicos, de grau médio, a serem paulatinamente instalados pelo Governo com a colaboração das indústrias	Observação geral: - É altamente aconselhável instituir e generalizar quanto antes o processo de seleção profissional na indústria, como garantia do futuro êxito do operário na atividade industrial e como uma condição de sua estabilidade profissional.

V

ALGUMAS TENTATIVAS DE APRENDIZAGEM REALISADAS
PRESENTEMENTE NO BRASIL POR COLABORAÇÃO DO GO-
VERNO COM A INDÚSTRIA OU POR INICIATIVA
DESTA

Entre as tentativas brasileiras de solução do problema merece uma referência muito especial a experiência que a respeito da formação e aperfeiçoamento do operariado estão tentando as companhias de Estradas de Ferro Paulistas. Ela é, para nós, especialmente preciosa, exatamente por oferecer aos nossos olhos, em pleno e eficiente funcionamento, um aparelho destinado a conseguir aquilo que o decreto do Governo pretende em substância lograr nas indústrias.

O problema com que se defrontaram as companhias de estrada de ferro, pelo menos na parte que diz respeito ao pessoal das suas oficinas de reparos e construção de carros, vagões, máquinas e demais pertences das ferro-vias não é qualitativamente diverso dos que enfrentam as outras indústrias.

O processo de obter eletricitistas, torneiros, mecânicos, ajustadores, frezadores, ferreiros, caldeiros, fundidores, modeladores, carpinteiros, etc, mediante uma aprendizagem empírica de menores postos junto de um operário, sem uma educação geral básica e sem uma formação técnica metódica e sistemática, traz, num e noutro tipo de indústrias um cortejo de efeitos a pedir correção.

O método que está servindo para resolver o problema junto às estradas de ferro merece, portanto, um ~~certo~~ exame cuidadoso.

O que as estradas de ferro fizeram foi, em síntese, o seguinte: uniram-se entre si e com o Governo do Estado, para a organização de um aparelho comum destinado a selecionar o candidato a operário e a lhe ministrar uma formação profissional adequada.

Assim, o Estado e cada uma das companhias colaboram para uma obra comum, que interessa a todos, contribuindo cada uma das partes com uma parcela de recursos. O Estado, com os seus professores e estabelecimentos de ensino na ministração de aulas e cada "Estrada", com uma ou mais oficinas especiais de aprendizagem. O Estado e as companhias contribuem

ainda com uma certa quota, por aluno, para a manutenção de um centro comum de seleção profissional e orientação do ensino.

Os gráficos anexos dão uma idéa do plano em conjunto.

No ano findo estavam organizados dentro do plano acima referido escolas junto as oficinas ferroviárias de Jundiaí, Campinas, Rio Claro, Araraquara, Sorocaba, Baurú, Pindamonhagaba, São Paulo.

Os dados que se seguem dão uma idéa do movimento estatístico:

Total de alunos matriculados	758
" " " eliminados	130
" " " existentes em Novembro ..	628
" " " promovidos	448
" " " conservados	180
Percentagem de aprovação	80,9
Percentagem de frequência	83,7

2 - Outra experiência de grande interesse para o nosso caso é a oferecida pela Escola Profissional Masculina da Capital, *no Estado de São Paulo*, a qual mantém cursos de aperfeiçoamento para aprendizes e operários da indústria. Esses cursos são noturnos e neles é ministrado o ensino de Português, Geografia, Aritimética, noções de Álgebra e Trigonometria, Geometria e Desenho Técnico, Elementos de Física, Mecânica e Química e Tecnologia. Tais cursos têm organização semelhante aos de Continuação e Aperfeiçoamento, mantidos pela Prefeitura do Distrito Federal nas Escolas Técnicas Secundárias Visconde de Cairú, João Alfredo e Souza Aguiar. Graças aos esforços da Superintendência do Ensino Profissional, algumas indústrias paulistas iniciaram a prática da remessa dos seus aprendizes a cursos diurnos regulares na citada escola, em certos dias da semana, sem prejuizo do seu salário.

Os gráficos anexos dão uma idéa do plano em funcionamento.

3 - Três outras experiências realizadas no Distrito Federal merecem ainda o nosso exame. Referimo-nos aos cursos mantidos no escritório central da Companhia Carris, Luz e Força do Rio de Janeiro Ltda., na General Electric S/A., e na Escola Profissional Silva Freire da Central do Brasil.

O acesso desta última está hoje filiado ao Centro de Seleção e Formação Profissional dos Ferro-Viários de São Paulo, de que falamos atrás. Anteriormente, porém, funcionava como uma escola anexa às oficinas do Engenho de Dentro, com o objetivo de formar operários para a citada oficina. Os seus cursos, dados a candidatos possuidores de diploma de curso elementar, compreendiam aulas teóricas e técnicas, aprendizagem sistemática em oficinas e participação no trabalho das oficinas industriais. Os alunos percebem um pequeno salário de aprendizagem de valor crescente de ano para ano e têm garantido, praticamente, um lugar de operário qualificado nas oficinas da Central, ao termo do curso.

4. A Escola Técnica da Companhia de Carris, Luz e Força do Rio de Janeiro Ltda. funciona subordinada ao Departamento de Eletricidade e as suas atividades estão principalmente interligadas com os serviços daquele departamento.

O escopo principal da escola é treinar adequadamente o pessoal de certas especialidades para as quais há dificuldade de pessoal disponível fora da Cia.

A escola mantém cursos simplesmente profissionais, como sejam os cursos de instalação, calibração, reparação de medidores; de linhas elétricas aéreas e subterrâneas e de operação de estações elétricas. Esses cursos, em geral, tratam simplesmente de modo de executar, incluindo apenas elementares princípios técnicos e, assim mesmo, tanto quanto possível expostos descritivamente e não analiticamente. Tais cursos são destinados a operários e aprendizes.

A escola mantém ainda cursos mais avançados destinados à formação técnico-profissional, tais como os de eletrotécnica e o de desenho. Estes cursos envolvem uma apreciável matéria teórica, destinando-se a preparação de pessoal técnico como intermediários entre os engenheiros e os operários.

Os cursos profissionais têm duração de 1 a 2 anos e apenas requerem instrução primária. O curso de eletrotécnica compreende 4 anos, precedidos por um curso preparatório de 3 anos ou do curso preparatório. O curso de desenho é de 2 anos e requer a mesma instrução básica exigida para o curso de eletrotécnica.

As aulas são dadas habitualmente em classes, das 17,30 às 18,30 horas e os cursos de linhas e operação, em horários variáveis, segundo as necessidades.

Os cursos são exclusivamente destinados aos empregados da Cia. e neles estão matriculados aproximadamente 600 empregados.

5. A General Electric S/A, se preocupa com o problema do aperfeiçoamento do seu pessoal, bem como com a divulgação da sua técnica através os seus clientes e do público em geral. Ela tem procurado colaborar com as organizações técnicas do país, trazendo o resultado de sua experiência e procurando adaptar a experiência estrangeira às condições nacionais.

Dentro dêste plano, que vem sendo executado progressivamente, suas atividades pôdem ser assim resumidas:

1º - Curso de aperfeiçoamento experimental para engenheiros recém-formados nas Escolas de Engenharia do País.

Êste curso tem duração de 11 meses e cada engenheiro tem oportunidade de praticar nas fábricas da General Electric, nos seus escritórios técnicos e comerciais, organizando projetos, tendo contato com as realidades da vida profissional, de modo a desenvolver suas aptidões e os conhecimentos adquiridos nas escolas. Êste curso funciona há quasi dez anos, e no corrente ano conta com 9 engenheiros, formados em várias escolas brasileiras. A maioria dos engenheiros que hoje trabalham na General Electric fez êste curso de aperfeiçoamento.

2º - Cursos técnicos de iluminação, climatização, refrigeração, para médicos, engenheiros, estudantes e todas as pessoas interessadas. Êstes cursos são feitos em vários graus, conforme a natureza da assistência e não se tem limitado ao Rio de Janeiro, pois que vários dêles têm sido realizados em muitas cidades do Norte, Centro e Sul do Brasil.

3º - Cursos para vendedores de mercadorias que constituem sua indústria e comércio.

4º - Colaboração em várias revistas técnicas do país. Trabalhos de divulgação.

5º - Aprendizagem objetiva nas suas fábricas para formação e aperfeiçoamento de seus operários, de acôrdo com suas necessidades e possibilidades.

6. No Estado de Pernambuco há uma experiência feita em moldes dignos de toda a atenção. Devemo-la á ação do Snr. Interventos Federal, Dr. Agammenon Magalhães, que, com o auxilio do técnico de educação, Dr. Rodolfo Fucks, conseguiu convencer os industriais mais adiantados do Estado, da necessidade de ser creado o ensino profissional, com a colaboração dos empregadores.

A primeira indústria que resolveu crear a officina-escola, foi a fábrica de cofres e fogões "Fegre", pertencente á firma Daniel Rodrigues & Cia., cujos proprietários já haviam viajado pela Europa, constatando o interêsse com que os industriais do velho mundo olham para o problema da aprendizagem profissional.

A officina-escola procura realizar uma aprendizagem ligada tanto quanto possivel, á realidade industrial. Para isto ella é feita nas officinas da propria indústria ou em officina de aprendizagem especial, montada junto á indústria. Esta última hipótese é a mais favoravel, porque permite realizar um ambiente mais propício á formação moral e profissional do aprendiz.

Esta officina de aprendizagem é o que se pôde imaginar de mais modesto. As máquinas são retiradas da própria indústria e o prédio é dos mais simples e despretenciosos.

Todos os aprendizes da referida empreza industrial frequentam a officina-escola mas, somente, são admitidos nella após o exame de seleção que incide sobre o preparo intelectual, sobre a habilidade manual, técnica e intelligência técnica. São tambem submetidos a ligeiro exame anátomo-fisiológico e á vacinação anti-variólica. Os candidatos têm que ter idade compreendida entre 14 a 16 anos.

Aprovados nesses exames, serão admitidos como aprendizes da fábrica e, ao mesmo tempo, como alunos da officina-escola. Observam elles o mesmo horário dos operários da fábrica e passam, de começo, a maior parte da semana na officina de aprendizagem, onde revelem aprendizagem metódica do officio. Quando já possuem alguns conhecimentos, vão para a officina industrial e, lá, colaboram na produção fabril. Depois voltam á officina de aprendizagem a fim de aprenderem a outra parte do officio, alternando-se, desse modo, os estágios na officina-fábrica e na officina-escola.

Durante um dia da semana, o aprendiz frequenta as aulas teóricas, onde recebe o ensino complementar necessário á sua formação.

O programa consta de cálculo e de desenho profissional, tecnologia, língua vernácula, formação cívico-política, ensino religioso e educação física.

O empregador paga ao aprendiz a diária de 1\$500 a 2\$000, no 1º ano de aprendizagem, aumentando-a até 5\$000, no último ano, á medida que aumenta a capacidade profissional do aprendiz e que o tempo dedicado pelo mesmo á produção fabril vai aumentando em detrimento do tempo destinado á aprendizagem.

O aprendiz, pois, recebe a diária fixada, mesmo no dia em que está ausente da oficina, frequentando as aulas do curso teórico que, no Recife é ministrado pelo Liceu Industrial, de acôrdo com a autorização do Snr. Ministro de Educação.

Poderá o empregador fornecer, eventualmente, o vestuário para o trabalho e também o almoço, do aprendiz, para garantir-lhe a alimentação adequada e sadia.

A aprendizagem do ofício, embora ministrada pelos mestres da própria fábrica, obedece a seriação metódica, traçada para cada ofício. Existe, ainda, o plano determinando a duração da aprendizagem de cada técnica e dos períodos de estágio na fábrica, para cada aprendiz.

A conexão êntre o trabalho realizado na oficina de aprendizagem e as aulas teóricas de cálculo e desenho profissionais é feita mediante a caderneta de oficina, na qual o aprendiz regista e desenha todos os trabalhos de aprendizagem realizados.

Essas indicações servirão para orientar o professor que dosará o estudo, do mesmo modo e de acôrdo com os trabalhos que o aprendiz está realizando.

✕ A tentativa da Escola Técnica Secundária Visconde de Mauá, da Prefeitura do Distrito Federal visa integrar a formação que a mesma ministra nos seus cursos, com um estágio na indústria, o qual está sendo feito, no corrente ano, nas oficinas da Companhia Comércio e Navegação. Para esse fim os alunos do último ano do curso foram divididos em turmas. Cada turma vai, 3 vêses por semana, aos departamentos da Companhia. A turma A vai a 1a. semana, a B a 2a., a C a 3a. e a D a 4a. semana. Depois, voltará a A novamente e assim por diante.

Para comprovação do comparecimento, os alunos devem trazer, nas respectivas cadernetas de frequência, nos dias de estágio, o "Visto" do engenheiro de secção que estiverem frequentando.

Diariamente, o aluno estagiário anota, em livro que lhe foi especialmente fornecido, o trabalho que executa na Companhia, mencionando-lhe os principais característicos técnicos, inclusive cálculos e observações de Tecnologia. Tais anotações são submetidas, cada dia, ao "Confere" dos Técnicos da Companhia, sob cuja orientação o aluno houver trabalhado, e também ao "Visto" dos instrutores da Escola, presentes.

Na Escola, o referido livro deverá ser apresentado ao Instrutor-Chefe, que o visará também.

A Escola faz as despesas de passagens e café, bem como do almoço que os alunos estagiários recebem na Companhia.

Foram escalados instrutores para acompanharem o estágio.

Cada dia comparece um instrutor à Companhia Comércio e Navegação.

Os alunos frequentam as seguintes oficinas, de acordo com as especialidades para as quais, na qualidade de sextanistas, foram encaminhados pelo Serviço Profissional da Escola:

- Motôres a explosão
- Eletricidade
- Fundição
- Ajustação
- Modelação
- Tornearia de metal
- Desenho
- Carpintaria
- Marcenaria

Chegados à Companhia, são os alunos distribuídos pelas oficinas que lhes foram previamente designadas e recebem dos mestres das mesmas os trabalhos que devem executar.

Os resultados têm sido os mais animadores e, ao que parece, grande parte dos nossos alunos terá o estágio transformado em bem remunerados empregos, quando terminado o curso.

Convém ressaltar a boa vontade e mesmo carinho com que todo pessoal da Companhia Comércio e Navegação consente e auxilia o estágio.

X

X X

VI

CONCLUSÕES E SUGESTÕES

Os fatos e as observações que reunimos nos conduzem às seguintes conclusões:

- 1 - o operariado da indústria brasileira se reparte entre as seguintes categorias gerais:
 - a) - não qualificado (braçal)
 - b) - não qualificado e semi-qualificado (manipulador)
 - c) - qualificado (artífice)
 - d) - qualificado (dirigente);

- 2 - o operário braçal é o que se encarrega do transporte de matérias primas e manufaturadas de um ponto para outro, dentro e fóra da fábrica, para que ela seja trabalhada ou conduzida para a armazenagem ou para a distribuição. Ele se entrega, ainda, a inúmeros serviços auxiliares. Na indústria extrativa essa classe de operários constitue maioria;

- 3 - a sua formação típica é rápida, feita no local do trabalho, em poucos dias;

- 4 - o operário manipulador constitue, em quasi todas as indústrias modernas, a grande massa do operariado. Em algumas fábricas ele constitue mais de 90% do total de trabalhadores, naquelas em que a máquina faz quasi tudo. Ele realisa, em geral, operações manuais ou mecânicas simples, geralmente iguais, sobretudo nas indústrias têxtil, metalúrgica, cerâmica, de produtos alimentícios, de produtos químicos, cigarros, vestuários, couros, etc, etc;

- 5 - a sua aprendizagem típica é feita, em geral, e com vantagem, no local do serviço, em poucas semanas de treino específico;

- 6 - que formação escolar anterior se pode prever seja necessária para que o operário braçal e o manipulador sejam bons trabalhadores? É evidente que não se pode pedir mais do que a escola primária e dela, em particular, a criação, na idade própria, de hábitos de higiene, de trabalho, de disciplina, de cooperação, de economia. A leitura, a escrita e o cálculo elementar ser-lhe-ão, evidentemente, instrumentos úteis;
- 7 - como aperfeiçoá-los, melhorando ou suprimindo a deficiência ou a ausência da sua formação anterior? As seguintes medidas parecem-nos constituir o indispensável: cursos de alfabetização para os analfabetos; cursos de higiene alimentar e de alimentação racional, de educação cívica e moral, de conhecimentos gerais e técnicas para os que desejam e tenham aptidão para outra profissão mais alta, na carreira de operário;
- 8 - os cursos acima sugeridos constituem tarefa, em grande parte, das escolas do governo, dada a sua natureza mais geral do que especial. A educação básica pertence, precipuamente, ao Estado, que deve possuir escolas e professores em número e qualidade adequadas para esse fim. A própria extensão do encargo (85% do operariado se inclui nos dois grupos) recomenda uma ação do governo. Ao industrial caberá forçosamente o adestramento específico do manipulador, adestramento esse que pode e deve ser abreviado por processos psicotécnicos.
- Nada impede, entretanto, que o empregador dê ao problema a colaboração que esteja em condições de prestar. Parece-nos, todavia, que essa colaboração deve ser, no momento, de caráter não compulsório, de vês que em outro setor pode a indústria dar uma contribuição para a qual está mais preparada - o da formação do operário qualificado. De acôrdo com as idéas acima julgamos que o problema do aperfeiçoamento do operário não qualificado e semi-qualificado deve ser encarado da seguinte maneira:

- a) - curso noturnos de alfabetização, organizados nas escolas públicas;
 - b) - cursos noturnos de continuação e aperfeiçoamento para operários, nas escolas profissionais do governo;
 - c) - cursos noturnos de aperfeiçoamento, organizados livremente pela indústria, visando melhorar o seu pessoal, para melhoria da sua produção;
- 9 - não seria descabido admitir-se algum processo de estímulo feito junto aos estabelecimentos industriais para que creassem tais cursos. Poderiam ser asseguradas certas vantagens aos que os mantivessem para uma certa porcentagem do operariado, inclusive a concessão de uma subvenção, como prevê a Constituição;
- 10 - da parte do industrial deverá ser garantido ao operário que se aperfeiçoa em cursos, quer do governo, quer privados, preferência para promoção ou aumento de salário, em igualdade de situação;
- 11 - o artífice é um operário especializado em técnicas de eletricidade de mecânica, de carpintaria, de entalhação, de tornearia, de fundição, de ferraria, de caldearia, de modelação, de condução de máquinas e motores, etc, etc;
- 12 - a sua formação se faz de uma maneira sistemática, em período mais ou menos longo (de dois a quatro anos, em média);
- 13 - que formação escolar anterior se pode prever seja necessária para que esse tipo de operário qualificado desempenhe bem a sua função? Dê-se pede, em toda parte do mundo, que tenha um curso elementar completo, seguido de um curso profissional sistemático e, se possível, de estágio na produção. Essa é também a orientação geralmente seguida pelas escolas profissionais do Estado de São Paulo e do Distrito Federal;

14 - frequentemente, porém, o artífice das nossas indústrias não recebe aquela formação prévia indispensável. Alguns menores são admitidos como aprendizes junto a operários qualificados e, ao termo de alguns anos de aprendizagem empírica, são promovidos a artífices.

Tal processo é, por certo, não só insuficiente quanto a quantidade de operários por êle preparados, como, e, sobre tudo, defeituoso pela qualidade dêsse artífice.

É inegável, entretanto, que o ambiente de trabalho da industria pode prestar, nesse terreno, uma grande contribuição no preparo de um nova geração de operários qualificados, numerosos e competentes. Tudo depende da fixação de certas condições, inclusive as de caracter seletivo, na admissão dêsses aprendizes. Êles deverão, por exemplo, trazer alguma escolaridade anterior e manifestar certa inclinação para o tipo de trabalho que pretendem aprender.

A aprendizagem, por sua vês, deixará de ser empírica, casuística e entregue à direção de um operário qualquer, passando a obedecer a um determinado método, a uma seriação estudada, e a ser ministrada por um operário devidamente selecionado e orientado. Ao lado dessa aprendizagem prática, a aquisição de certos conhecimentos técnicos e gerais, fundamentais ao ofício, lhes serão gradualmente assegurados.

Assim, os aprendizes, que não foram à escola profissional do governo, farão a sua formação de uma maneira proveitosa para êles e para a indústria. Os que forem graduados pela escola do governo completam, por seu turno, a formação feita no ambiente escolar, sempre diverso do da fábrica, com um estágio nesta, antes de ingresso no emprego. Eis aí um setor no qual a indústria, parece-nos, pode dar uma boa contribuição. Trata-se de preparar um operário de que ela precisa, num ambiente técnico que ela possui, de acôrdo com a tradição de alguns países e em parte do nosso.

A tarefa não lhe será, pois, intrinsecamente, estranha. Apenas tomará sentido mais racional. Por outro lado, ela não oferece aspectos quantitativos que possam perturbar, pelo

onus ou pelo esforço a dispendêr, o ritmo da produção. O operário qualificado, vimos atrás, existe em percentagem reduzida. Dez por cento, talvez, de todo o restante do operariado. O número de aprendizes a atender será, por força relativamente pequeno.

Pelo exposto, somos de opinião que a parte compulsória do decreto deve cingir-se a êste setor;

- 15 - a organização a dar a tais cursos de aprendizagem deve ter um curso de acentuada flexibilidade. Não há uma solução única, uniforme e rígida que satisfaça à variedade de situações que a indústria nos oferece. A fórmula viável aqui será inoportável acolá. Temos, pois, que adotar um plano flexível que preveja alguns caminhos gerais e que permita tantos ajustamentos e adaptações quantos se fizerem necessários! Daí o sugerirmos várias soluções gerais, a serem adotadas segundo as circunstâncias, e que podem ser resumidas da maneira seguinte:

Hipótese A

As fábricas situadas em lugar próximo associar-se-iam para a manutenção de um "centro de aprendizagem", comum a todas. Nele haveria pequenas oficinas para aprendizagem metódica e sistemática e salas para aulas teóricas e para ali enviar-se-iam as fábricas os seus aprendizes de ofícios, durante um certo número de dias na semana. Nos demais, êles permaneceriam em trabalho na fábrica.

Hipótese B

As fábricas situadas em ponto próximo a uma escola profissional do governo que disponha de vagas, remeteriam os seus aprendizes a essa escola, durante um certo número de dias da semana. Nos demais eles trabalhariam na produção.

Hipótese C

Uma determinada fábrica, pelo desenvolvimento e pelo número de operários qualificados de que necessita, ou por outros motivos do seu interesse,

preferirá manter a sua escola profissional privada. A ela enviaria os seus aprendizes um certo número de dias da semana, alternando com outros durante os quais eles trabalhariam na produção.

Hipótese D

uma fábrica está isolada em localidade onde não há escola profissional do governo. A aprendizagem se faria nas próprias oficinas de produção, obedecendo a uma orientação predeterminada. Estudos complementares seriam assegurados aos aprendizes, na medida do possível, pelo órgão controlador da aprendizagem na indústria, com a colaboração, talvez, da municipalidade onde estiver situada a fábrica.

Ao lado dessas hipóteses concernentes aos aprendizes da indústria, sugerimos também seja assegurado aos alunos regulares das escolas profissionais do governo um estágio nas fábricas.

- 16 - a duração dessa aprendizagem dependerá da especialidade a que se vai dedicar o aprendiz. Pensamos que o limite mínimo de 2 anos e máximo de 4 constitue espaço de tempo capaz de comportar, em média, todas as hipóteses;
- 17 - a sistematização da aprendizagem na indústria pede, evidentemente, um órgão que dela se encarregue. Esse órgão não nos parece deva ter a mesma feição dos aparelhos comuns da máquina da administração pública, destinados a regular e a dirigir as escolas do governo. Trata-se, em verdade, de uma intervenção do Estado em benefício da coletividade e da própria indústria, envolvendo, porem uma inovação na atividade comercial e industrial das fábricas, e acarretando com isso novos tipos de atividades entremeadas com as da produção, novos onus e novos direitos nesse campo especial. Os interesses do industrial, como os do próprio operário, são, na nova organização evidentemente, muito grandes. A sua experiência no que diz com as necessidades de mão de obra e de renovação dos seus quadros é valiosa. O seu conhecimento de um mundo de aspectos especiais da organização e da

vida das empresas, e que devem ser levados em conta na organização da aprendizagem, é precioso para o Estado.

O caráter flexível e ajustável de cada curso a que aludimos atrás, inevitável em razão da imensa diversidade da indústria, nos conduz à mesma conclusão.

Dai defendermos a idéia da existência de Conselhos, compostos de representantes do governo, do industrial e do operário com poderes para estudar a situação particular de cada indústria ou grupo de indústrias e, de acôrdo com o exame concreto da situação, organizar, orientar e controlar a aprendizagem;

- 18 - êntre o empregador e o aprendiz deve estabelecer-se uma relação contractual bem definida, pela qual o primeiro se obriga a receber o menor a seu serviço e a lhe ensinar ou fazer ensinar um ofício, e o segundo se obriga, durante o tempo de aprendizagem, a dar o seu trabalho e a aprender o dito ofício;
- 19 - o candidato a aprendiz a artífice deve ter atingido a idade mínima de 14 anos;
- 20 - o candidato a aprendiz a artífice deve ter concluído um curso elementar ou possuir conhecimentos equivalentes;
- 21 - o candidato a aprendiz a artífice deve ser encaminhado à aprendizagem do ofício para o qual estiver mais apto;
- 22 - um registro dos menores em aprendizagem de ofícios dêve haver para controle dos princípios aqui defendidos;
- 23 - ao aprendiz, na fase de aprendizagem, deve ser assegurada uma pequena diária, que o compense, na idade em que no nosso meio os menores já se empregam para auxiliar as famílias, da perda de um salário regular de trabalho.
Essa diária, ascendente de ano para ano, poderia estar relacionada com a frequência e o aproveitamento, valendo como estímulo precioso;

24 - um sistema de exames de habilitação mediante o qual o aprendiz passaria dessa categoria para a de operário qualificado parece-nos da mais alta importância. Esses exames valeriam como medida da eficiência de tais cursos e serviriam de prova principal para a concessão da carteira profissional, da qual nascem direitos para o operário a que devem corresponder condições, entre as quais está a de uma real capacidade técnica.

Dados os interesses do empregador e do empregado no caso, pode-se prever que tais exames ganharão uma seriedade de efeitos altamente benéficos para a eficiência da aprendizagem;

25 - a manutenção desses novos centros de aprendizagem profissional, a nosso ver deve resultar de uma larga cooperação de todos os órgãos interessados-a coletividade, o empregador e o empregado. Essa cooperação dá sentido mais justo à obra. Ela dilue por outro lado o onus que, se recair inteiro sobre, uma das partes, tornará possivelmente inviável o cometimento, benéfico a todos.

Lembramos, por isso, secundando a sugestão da Federação das Indústrias Paulistas e a da Federação das Indústrias do Distrito Federal, a criação de uma sobretaxa nas contribuições do Governo, dos empregadores e empregados para aposentadorias e pensões sobretaxa que poderia ser arrecadada pelo Instituto dos Industriários. O processo de arrecadação será, assim, fácilimo, e sem onus.

Dir-se-á que se vai pedir uma contribuição igual a industriais e operários e que a mesma não virá beneficiar os contribuintes de modo uniforme. Assim será, em verdade.

Trata-se, entretanto, no presente caso, do dever que ocorre a todo cidadão de contribuir para que o Estado realize serviços que dizem com o interesse da coletividade, mesmo os que o não beneficiam de maneira direta e imediata. Aliás, o encargo que vai pesar sobre o operário, individualmente, é tão insignificante que não constituirá motivo para reclamações.

Por outro lado, vale a pena considerar que a instalação de um aparelho que implicará em valorizar o homem, aumentando a sua capacidade de produzir, dará a quantos lidam na indústria uma visão obje-

tiva da sua vantagem, mesmo do ponto de vista utilitário. Essa compreensão fará surgir outros cursos, para outras categorias de operários, com a certeza de que a inversão do capital assim feito traz dividendos apreciáveis, pelo aumento e qualidade da produção;

26 - o operário qualificado dirigente constitui uma categoria bem definida dentro da indústria. Os trabalhadores, quer qualificados ou não, estão reunidos por especialidades, por seções, por grupos. Em cada um deles há um operário mais graduado, mais experiente e mais sabedor, que distribue serviço aos demais, que conduz o ritmo do trabalho, que dirige, afinal de contas, aquele setor e responde por ele perante a direção da fábrica. Por vê-lo ele é o único operário skilled do grupo. As operações que demandam uma técnica são por ele diretamente executadas. Os outros trabalhadores, ao seu lado, o auxiliam na tarefa, conduzindo matéria prima, ou completando detalhes do objeto que está sendo manufaturado. A situação do condutor, do mestre e do contra mestre varia imensamente de indústria para indústria.

27 - quanto ao tipo de formação deveríamos fixar aqui três grupos:

- 1) - a do mestre que dirige o serviço para o qual foi escolhido em razão de qualidades pessoais, inteligência, instrução geral, energia, seriedade, dedicação, habilidade em lidar com outros, senso de responsabilidade, prática do serviço; ele não é bem um técnico, mesmo porque o serviço não pode uma técnica especial;
- 2) - a do mestre único conhecedor da técnica, dirigindo operários não qualificados, puramente manipuladores;
- 3) - a do mestre que dirige operários qualificados, dirigentes dirigidos conhecedores da técnica usada;

A formação do mestre do primeiro grupo pode não reclamar longo tempo. Pode mesmo não reclamar quasi nenhum tempo, o do segundo pode ser produto de um contrato com outro mestre, durante longo período de trabalho como operário, como pode ser resultante de uma aprendizagem sistemática.

Muitos dos mestres estrangeiros que possuímos, em certas indústrias, não fizeram a aprendizagem da técnica apurada que empregam em escolas especiais, mas no ambiente em que trabalhavam de indústrias seculares, no país de onde são naturais.

O mestre do terceiro grupo é, em geral um promovido do grupo de operários qualificados da oficina. A sua formação típica deve ser sempre sistemática e longa;

- 28 - a escolaridade anterior necessária para que um mestre seja, em regra, um bom chefe ou técnico inclui a exigência, em primeiro lugar, de conclusão de um curso elementar completo. Além disso, um curso técnico será indispensável para alguns. Para outros, um curso complementar será valioso;
- 29 - ao mestre que não teve aquelas oportunidades educacionais ou que as teve de modo incompleto, serão não, por certo, utilíssimos cursos técnicos básicos e técnicos especializados, para uns, e cursos de caráter mais geral para outros.
- 30 - a organização de tais cursos julgamos constituir uma tarefa não muito fácil. Se para os mestres de oficinas mecânicas, elétricas, ou de trabalhos em madeira seria possível organizar, com certo esforço, cursos de aperfeiçoamento nas escolas profissionais do governo, a dificuldade cresce de volume quando considerarmos um sem número de especialidades existentes nas indústrias de tecidos, de cerâmica, de louças, de vidros, de papel, de produtos químicos e farmacêuticos, de cimento, de couros, de borracha, de bebidas, etc. etc. O número de cursos de técnicas específicas das aludidas especialidades a criar, cada um deles para um pequeno número de mestres ou de candidatos à mestrança, é infinito. E as instalações? E os instrutores?
- Convém termos presente, por outro lado, que, se a eficiência da indústria depende em grande parte de bons mestres, estes não costumam ser numerosos nos centros industriais novos, mas naqueles de velha tradição industrial na especialidade, o que parece indicar que a formação desse tipo de operário resulta em grande parte do próprio amadure-

cimento de indústria, o que vale dizer do fator tempo. É certo que esse fator pode ser abreviado com a importação de mestres e contra mestres, vindos de países onde haja grande tradição industrial. Esse mestre passa a ser um foco de aprendizagem para os operários postos a trabalhar com êle. Transformar essa aprendizagem empírica, feita durante a produção, em aprendizagem sistematizada, em curso especial, será uma possibilidade. A oportunidade de sua utilização compete, entretanto, em regra, à indústria apreciar. Se, do ponto de vista dos interesses de rendimento da produção, de expansão de mercados, de lucros a obter, de dividendos a distribuir, ela sentir necessidade de organizar tais cursos, ela o fará pressurosamente. Eis porque nos parece que a existência de cursos de aperfeiçoamento de mestres e contra mestres na indústria deve ser posta na situação de ser, antes, objeto de ação estimuladora junto ao empregador do que de exigência compulsória a lhe ser imposta imediatamente.

De acôrdo com tais idéas, os citados cursos teriam a seguinte organização:

- a) - cursos de aperfeiçoamento organizados nas escolas profissionais do governo;
- b) - cursos de aperfeiçoamento organizados espontaneamente pela indústria, visando melhorar o seu pessoal para melhoria de sua produção;

31 - Não seria, parece-nos, excessiva que uma legislação viesse a estabelecer, no futuro, que os cargos de mestre e contra mestre só seriam exercidos pelos operários que tivessem realizado um curso especial de aperfeiçoamento;

32 - O técnico industrial é um tipo de especialista, situado entre o engenheiro e o operário, necessário à eficiência da produção de muitas indústrias. Certos problemas de distribuição, aplicação e economia de energia elétrica, térmica ou mecânica, certas técnicas de laboratório no campo da química, a racionalização do trabalho mecânico e humano dentro da fábrica, a utilização com mais rendimento de certas matérias primas, o aperfeiçoamento de certos produtos, a criação de novos mode-

los e padrões, constituem assuntos entregues a técnicos, segundo a sua especialidade. Em grande parte age, sobre o mesmo terreno, em grau mais alto, o engenheiro industrial;

33 - A formação do técnico industrial pressupõe curso de nível secundário, seguido de curso complementar, de natureza técnica.

A criação e organização de tais cursos, julgamos, pedem um estudo especial, de que poderá encarregar-se a "Comissão Nacional de Aprendizagem" a que se refere o item destas conclusões.

A colaboração estreitíssima do Governo com a indústria parece-nos fundamental neste ponto;

34 - Outro ponto que reclama uma colaboração do governo com a indústria é o que diz com a formação de engenheiros para as atividades industriais.

As nossas escolas se ocuparam, durante muitos anos, da formação de engenheiros para serviços públicos (estradas de ferro, pontes, calçadas, obras urbanas e hidráulicas, etc, etc.) O desenvolvimento da indústria nacional abrirá, certamente novas carreiras para esse técnico. A articulação entre as escolas de engenharia e as fábricas, já tentada auspiciosamente no que se refere a estágio de estudantes, pelo menos no Distrito Federal, segundo temos notícia, viria rasgar possibilidades dignas da maior atenção.

Aí ficam os pontos de vista que defendemos, após estudo do problema e das possibilidades de "aprendizagem" na indústria brasileira.

Elês nos levam à conclusão de que é indispensável uma alteração do Decreto-Lei 1238, de 2 de Maio de 1939, na parte em que fixa a obrigatoriedade de manutenção de cursos de aperfeiçoamento para aprendizes e operários nos estabelecimentos industriais de mais de 500 operários como mostramos atrás, esse índice não oferece base para um critério acertado na solução do problema. Por outro lado parece-nos necessária uma distinção entre formação de aprendizes e aperfeiçoamento de operários, aquela compulsória para ofício qualificados e êste facultativo mediante certas condições. Por ultimo, defendemos um critério de muitas, algo diverso e de aplicação específica.

o ante-projeto de decreto-kei, bem como o ante

projeto de Regulamento que a seguir juntamos traduzem, em forma normativa, esses mesmos pontos de vista.

Na redação do ante-projeto de Regulamentação contamos com a colaboração preciosa de nosso companheiro de comissão, Dr. Rodolpho Fucks pela qual somos muito gratos.

Cabe-nos, por último, agradecer a honra e a confiança na escolha do modesto signatário do presente para relatar bem como a generosidade e o auxílio com que, em todo o decorrer do nosso trabalho, nos cumularam todos os membros da comissão.

- ANÁLISE DO PROBLEMA -

CATEGORIA	OPERÁRIOS				TÉCNICO	ENGENHEIRO
TRABALHADOR	NÃO QUALIFICADO (BRAÇAL)	NÃO QUALIFICADO E SEMI-QUALIFICADO (MANIPULADOR)	QUALIFICADO (ARTÍFICE)	QUALIFICADO DIRIGENTE (MESTRE)	INDUSTRIAL	INDUSTRIAL
% Na indústria (estimativa).	15%	70%	10%	5%	-	-
Discriminação de atividades	Trabalhador de transporte de matéria prima e manufaturada, de armazenagem, de serviços auxiliares, etc.	Operário que realiza operações manuais ou mecânicas simples, geralmente iguais, nas indústrias têxtil, metalúrgica, cerâmica, produtos alimentícios, químicos, cigarros, vestuário, couro, etc.	Operário especializado em oficinas de mecânica, eletricidade, carpintaria, cantaria, tornearia, modelação, fundição, ferraria, caldearia, condutores de máquinas e motores etc, etc.	Condutores de trabalho, mestres e contra-mestres, chefes, etc.	Técnico industrial	-
Tipo de formação	Aprondizagem rápida, no próprio local de trabalho, em poucos dias.	Aprondizagem não muito longa, feita com toda vantagem no local do serviço, em poucas semanas de treino especializado.	Operário de formação prévia, longa e sistemática.	Operário de formação prévia, longa e sistemática e em geral portador de uma experiência e conhecimentos mais desenvolvidos.	Formação em escola de nível post-secundário.	Formação universitária.
Escolaridade anterior necessária ao bom operário.	Educação elementar - grande ênfase na criação e hábitos de higiene, do trabalho, de disciplina, de cooperação, de economia, etc. As escolas elementares deveriam insistir no ensino dos trabalhos manuais e clubes de saúde.	Curso elementar completo, seguido de um curso técnico, sempre que possível, e de estágio na produção.	Idem, seguido de curso de aperfeiçoamento.	Curso de nível secundário, seguido de curso complementar de natureza técnica.	-	-
Aperfeiçoamento destinado a melhorar ou a suprir a ausência ou deficiência da formação anterior do operário ou do aprendiz.	Cursos de alfabetização e contas para os analfabetos. Cursos de higiene elementar de alimentação racional, de educação cívica e moral, de conhecimentos úteis e de técnicas para os que desejem e tenham aptidões que lhes permitam uma promoção para outra profissão mais alta.	Curso destinado a dar uma formação técnica sistemática de aprendizagem e o conhecimento teórico necessário. Estágio para os graduados nas escolas profissionais do governo.	Curso de conhecimentos teóricos básicos e de técnicas necessárias, destinados a corrigir as deficiências do operário provido a condutor.	Estágio na indústria	Estágio na indústria	Viagem do estrangeiro, nos casos indicados.
CARACTERÍSTICO DOS CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO	CURSOS ADAPTADOS AO NÍVEL CULTURAL DA ZONA, AO GRÁU DE REQUISITOS DAS RESPECTIVAS INDÚSTRIAS, DE FEIÇÃO OBJETIVA E PRÁTICA				-	-

SOLUÇÃO PROPOSTA

CATEGORIA	OPERÁRIOS				TÉCNICO	ENGENHEIRO
TRABALHADOR	NÃO QUALIFICADO (BRAÇAL)	NÃO QUALIFICADO E SEMI-QUALIFICADO (MANIPULADOR)	QUALIFICADO (ARTÍFICE)	QUALIFICADO DIRIGENTE (MESTRE)	INDUSTRIAL	INDUSTRIAL
% na indústria (estimativa)	15%	7%	10%	5%	—	—
	a) - Cursos de alfabetização, noturnos para adultos, organizados nas escolas públicas; b) - cursos de continuação e aperfeiçoamento noturnos nas escolas profissionais do governo;	a) - Cursos de formação sistemática de aprendizes dados em "Centro de Formação Profissional" mantidas por celebração do governo com várias indústrias situadas em local próximo; b) - cursos de formação sistemática de aprendizes dados concomitantemente na fábrica e na escola profissional do governo; c) - cursos de formação sistemática dados em escolas profissionais privativas de uma determinada fábrica; d) - estágio nas fábricas dos alunos graduados nas escolas profissionais do governo.	a) - Cursos de formação sistemática de aprendizes dados em "Centro de Formação Profissional" mantidas por celebração do governo com várias indústrias situadas em local próximo; b) - cursos de formação sistemática de aprendizes dados concomitantemente na fábrica e na escola profissional do governo; c) - cursos de formação sistemática dados em escolas profissionais privativas de uma determinada fábrica; d) - estágio nas fábricas dos alunos graduados nas escolas profissionais do governo.	a) - Cursos de aperfeiçoamento organizados nas escolas profissionais do governo;		
Organização					Facilidades asseguradas pelo industrial para o estágio.	Facilidades asseguradas pelo industrial para o estágio e estágio nas fábricas.
Duração	De 2 a 6 horas por semana	De 2 a 4 anos: aulas de 8 a 24 horas por semana.	De 2 a 4 anos: aulas de 8 a 24 horas por semana.	6 meses a 1 ano	—	—
Porcentagem de operários a atender	Na medida do possível	Para a recomposição anual do quadro e atender as necessidades de expansão da indústria - 10% dos artífices empregados.		—	—	—
Idade	De 14 a 30 anos	De 14 a 18 anos		—	—	—
Contribuição do governo e da indústria.	Concessão de certas vantagens às indústrias que mantiverem cursos de aperfeiçoamento para uma determinada porcentagem dos seus operários.	Contribuição do governo, do empregador e do empregado com uma quota igual (sobre taxa) sobre as contribuições atuais para aposentadorias e pensões.		—	Aproveitamento na medida das necessidades da indústria.	Aproveitamento na medida das necessidades da indústria.
Direção		a) - Conselho Nacional de Aprendizagem, com a participação de técnicos do governo, industriais e operários; b) - comissões locais de aprendizagem, com a participação de técnicos do governo, industriais e operários.		—	—	—
Vantagens estabelecidas por lei, no futuro.	Preferência para promoção ou aumento de salário, em igualdade de situação, nos que fizeram curso de aperfeiçoamento com proveito.	Preferência para admissão, como trabalhador, dos portadores de certificados de habilitação profissional.		De termo de um determinado prazo os cargos de nosso serão exercidos pelos operários que tiverem realizado um curso de aperfeiçoamento, especial.	—	—
	AS COMISSÕES LOCAIS DE APRENDIZAGEM ORGANIZARÃO OPORTUNAMENTE, COM AUXÍLIO DO GOVERNO, UMA ENTIDADE QUE ASSISTA À INDÚSTRIA NO PROCESSO DE SELEÇÃO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES					

VII

A N T E - P R O J E T O D E R E G U L A M E N T O

ANTE-PROJETO DE REGULAMENTAÇÃO DO
DECRETO-LEI

Art. 1º - Os cursos criados pelo decreto-lei nº ... de serão regulados pela forma constante no presente decreto.

Art. 2º - Os empregadores obrigam-se a tomar a seu serviço, para a execução das atividades que reclamam formação técnica sistemática e longa, pelo menos um numero de aprendizes, entre 6% e 10% dos operários ocupados nas referidas atividades.

Parágrafo único - Quando o cálculo da porcentagem indicar fração de unidade, o empregador manterá um aprendiz.

Art. 3º - Entre o empregador e o aprendiz fica estabelecido uma troca de prestações pelas quais o primeiro assume o encargo de tomar o segundo a seu serviço e de ensinar-lhe ou fazer-lhe ensinar um ofício, ao passo que o segundo, se obriga, durante o tempo que durar a aprendizagem, a dar o seu trabalho e a aprender o dito ofício.

Art. 4º - A época de admissão de aprendizes às vagas existentes nas empresas industriais, deverá coincidir, de preferência, com o início do ano letivo.

Art. 5º - Terão preferência à admissão, os filhos e irmãos dos empregados e orfãos de ex-empregados das empresas.

Art. 6º - Os candidatos deverão satisfazer os seguintes requisitos:

- a) - apresentar certificado de conclusão do curso primário ou possuir conhecimentos reputados mínimos;
- b) - ter idade mínima de 14 anos e máximo de 18;
- c) - realizar a prova de aptidão física e psicológica para a atividade que vai exercer;
- d) - ser vacinado contra varíola.

Art. 7º - Os aprendizes de que trata o artigo 2º dêste decreto-lei deverão receber preparação profissional metódica na oficina, através de cursos que ministrem aprendizagem profissional, e de estudos complementares, feitos nas classes.

Parágrafo 1 - A duração dos referidos cursos será de 2 a 4 anos;

Parágrafo 2 - Esses cursos só poderão funcionar durante o dia.

Art. 8º - Para realizar a preparação metódica do aprendiz, as empresas industriais poderão associar-se a fim de manter, em comum, cursos profissionais denominados "Centros de Formação Profissional".

Parágrafo 1 - Os "Centros de Formação Profissional" serão providos de pequenas oficinas de aprendizagem e de salas de aulas para a ministração de ensino complementar;

Parágrafo 2 - As empresas industriais associadas para mantêr um "Centro" assegurarão, aos seus aprendizes, 8 a 24 horas, por semana, de frequência ao mesmo.

Art. 9º - Para as empresas industriais que não têm lugar de trabalho fixo, como as de construção civil, os cursos ministrados nos "Centros de Formação Profissional" poderão ser modificados no sentido de concentrar num período de 2, 3 ou mais meses, toda a parte dos estudos complementares e da aprendizagem do ofício, correspondente a um ano letivo.

Art. 10º - A empresa industrial que desejar mantêr um "Centro" exclusivo para os aprendizes de sua fábrica ou fábricas, poderá fazê-lo, desde que lhe assegure condições de instalação e funcionamento, pelo menos, idénticas às que fôrem estabelecidas para os "Centros" mantidos por colaboração.

Parágrafo único - Neste caso a totalidade das contribuições do Governo, do empregado e do empregador, recolhidas pela citada empresa industrial, bem como a quota correspondente do Governo, serão entregues à mesma para auxiliar o custeio do "Centro".

Art. 11º - A empresa industrial que, devido a sua localização, não puder associar-se com outras para a manutenção de um Centro de Formação Profissional, deverá, contudo assegurar

aos seus aprendizes a frequência, durante 8 a 24 horas semanais, ao curso complementar e aos cursos de oficinas mantidos pela Escola Profissional mais próxima.

Parágrafo único - Se a Escola Profissional estiver situada em ponto declarado de difícil acesso para os aprendizes de determinadas empresas industriais ou se não comportar todos os aprendizes que procuram matrícula, caberá à C. L. A. estudar e planejar a solução mais conveniente.

Art. 12º - As empresas industriais que tiverem a seu serviço aprendizes do sexo feminino, cuja atividade não reclame formação técnica sistemática, deverão, contudo, assegurar-lhes a frequência, durante 2 a 4 horas por semana, a cursos complementares, nos quais se lhes ensine puericultura e economia doméstica.

Art. 13º - As Escolas Profissionais oficiais ou reconhecidas oficialmente, organizarão cursos complementares especializados e, se possível, de oficinas para atender às necessidades dos aprendizes industriais que nelas se matricularem.

Art. 14º - Ao aprendiz que frequentar cursos profissionais será assegurado pelo empregador uma diária denominada "diária de aprendizagem".

Art. 15º - A frequência aos cursos profissionais por parte do aprendiz é obrigatória e a falta do cumprimento dêsse dever será considerada como "justa causa" para efeito de sua demissão.

Art. 16º - Os cursos de aperfeiçoamento para operários de todas as qualificações e para mestres e contra-mestres deverão ser ministrados pelas escolas profissionais oficiais ou reconhecidas oficialmente, em colaboração com a indústria e, voluntariamente, pelo empregador em sua fábrica.

Art. 17º - Serão realizadas anualmente provas de promoção e finais, dando a aprovação, nestas últimas, direito de CERTIFICADO de habilitação profissional, correspondente à especialidade e ao grau de ensino cursados pelo candidato.

Art. 18º - Os alunos graduados pelas escolas profissionais oficiais ou reconhecidas oficialmente, deverão submeter-se às provas finais idênticas, para obtenção do CERTIFICADO de habilitação profissional.

Art. 19º - Terão preferência nas vagas de operários qualificados os candidatos que possuírem certificados de habilitação profissional na especialidade a ser preenchida, quer seja o mesmo obtido no país ou no estrangeiro.

Art. 20º - Os empregadores considerarão, para efeito de promoção ou aumento de salário, além dos demais fatores que lhes cabem de direito levar em conta, a frequência do operário, com assuidade e proveito, a cursos de aperfeiçoamento profissional.

Art. 21º - As empresas industriais visadas pelo presente decreto-lei deverão permitir o estágio em suas oficinas de alunos das escolas profissionais oficiais.

Parágrafo 1 - O número de estagiários que cada empresa se obriga a aceitar em cada ofício não excederá de 1% do número de operários, salvo anuência do empregador;

Parágrafo 2 - O estágio poderá durar até 12 meses;

Parágrafo 3 - As empresas pagarão ao estagiário a diária de aprendizagem de que cogita o art. ...

Parágrafo 4 - O estágio poderá ser interrompido por iniciativa do empregador, no caso de conduta irregular do estagiário, ou falta de participação no trabalho que lhe fôr atribuído.

Art. 22º - Para a manutenção dos "Centros de Formação Profissional" e de outros cursos profissionais ministrados para os aprendizes industriais fica criada a sobretaxa de... que será acrescida à contribuição recolhida pelo empregado, pelo empregador e pela União, aos "Institutos e Caixas de Aposentadorias e Pensões".

Art. 23º - A renda proveniente da sobretaxa referida no artigo anterior será recolhida ao "Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Industriários" e escriturada, em conta especial, à disposição das entidades encarregadas pelo presente decreto-lei de fazer a sua aplicação.

Art. 24º - A renda arrecadada em cada Estado da União terá aplicação no mesmo Estado.

Art. 25º - A distribuição da renda disponível se fará proporcionalmente ao número de aprendizes-horas, frequentes em cada um dos "Centros de Formação Profissional", e dos cursos complementares mantidos pelas empresas industriais, ou pelas escolas profissionais.

Art. 26º - O "Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Industriários" fará o financiamento para a instalação dos "Centros de Formação Profissional", e dos cursos complementares, quando uns e outros forem mantidos em colaboração por várias empresas industriais.

Art. 27º - A empresa que deixar de manter o número de aprendizes fixado neste decreto-lei, ou deixar de ministrar a preparação profissional a que é obrigada ou, ainda, que o fizer de modo ineficiente, será obrigada a recolher aos cofres do "Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Industriários", a anuidade de quinhentos mil réis por aprendiz a que lhe competia proporcionar formação profissional, além das contribuições estabelecidas no art. 22.

Parágrafo único - A importância recolhida terá a mesma aplicação que a renda arrecada pela sobretaxa a que se refere o artigo 22.

Art. 28º - A gestão de todo o sistema de ensino profissional mantido pelas empresas industriais será feito pelo "Conselho Nacional" e pelas "Comissões Locais de Aprendizagem", subordinados aos Ministérios de Educação e Saúde e Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 29º - O "Conselho Nacional de Aprendizagem" funcionará, em caráter permanente, na Capital Federal.

Parágrafo 1 - O "Conselho Nacional de Aprendizagem" compor-se-á dos seguintes membros, nomeados pelo Presidente da República: técnicos especializados em assuntos de ensino industrial; 1 representante do Ministério do Trabalho e 2 de empregadores e 1 representante dos empregados;

Parágrafo 2 - O Presidente do Conselho será escolhido pelo Presidente da República, dentre os seus membros.

Art. 30º - Compete ao "Conselho Nacional de Aprendizagem":

- a) - servir como órgão consultivo do Governo e sugerir ao mesmo as alterações que se fizerem necessárias na legislação vigente em relação ao ensino profissional mantido pelas indústrias;

- b) - estabelecer as diretrizes gerais a serem adotadas pelas "Comissões de Aprendizagem" e acompanhar a sua execução pelas mesmas;
- c) - fixar os critérios gerais e os padrões para as provas de habilitação do operário;
- d) - discriminar quais os ofícios que reclamam formação sistemática do aprendiz;
- e) - estabelecer a extensão do curso de preparação profissional para cada ofício, e a do período de experiência;
- f) - determinar a composição das comissões julgadoras das provas de habilitação;
- g) - exercer as funções inerentes à "Comissão Regional de Aprendizagem" no Distrito Federal;
- h) - estabelecer as condições a observar na seleção de professores e instrutores;
- i) - ouvir os órgãos e elementos representativos de empregadores e empregados industriais;
- j) - resolver todos os casos omissos na presente legislação, submetendo as deliberações aprovadas à homologação dos Ministros da Educação e do Trabalho.

Art. 31º - O expediente técnico e administrativo do "Conselho Nacional de Aprendizagem" ficará a cargo de um secretário e de outros auxiliares que fôrem julgados necessários, designados pelo Ministério da Educação e Saúde, dentre os funcionários dos seus quadros.

Art. 32º - Nos Estados da União em que houver um número de aprendizes considerado suficiente, pelo Conselho Nacional de Aprendizagem, serão instituídas as "Comissões ⁽¹⁾ Regionais de Aprendizagem", sediadas nos núcleos industriais mais importantes da região.

Parágrafo 1 - O Estado que não possuir número suficiente de aprendizes terá o ensino de que cogita esta lei gerido pela "Comissão Local de Aprendizagem", indicada pelo "Conselho Nacional de Aprendizagem";

Parágrafo 2 - A Comissão Local de Aprendizagem compor-se-á dos seguintes membros; 2 técnicos-es-

(1) Locais

pecializados em assuntos de ensino industrial; 1 representante do Ministério do Trabalho; 1 empregador e 1 empregado.

Art. 33º - Compete às "Comissões de Aprendizagem":

- a) - aprovar os planos de organização dos "Centros de Formação Profissional" e dos cursos complementares, apresentados pelos estabelecimentos industriais e sugerir as alterações aconselháveis ou organizá-los caso os estabelecimentos não o façam;
- b) - aprovar a escolha dos professores e instrutores feita pelas empresas industriais;
- c) - aprovar a localização dos citados centros ou cursos e as condições para a sua instalação;
- d) - designar as comissões para a realização das provas de habilitação profissional e expedir os competentes CERTIFICADOS aos candidatos aprovados;
- e) - organizar o registro de matrícula, promoção e habilitação individual de todos os aprendizes;
- f) - acompanhar e fiscalizar o funcionamento do ensino profissional ministrado pelas empresas industriais, zelar pela eficiência do mesmo e tomar as medidas tendentes a melhorá-lo;
- g) - aprovar os programas e horários dos cursos, as séries metódicas de aprendizagem e os critérios para os exames de promoção;
- h) - autorizar a distribuição dos recursos financeiros disponíveis, aos "Centros de Formação Profissional" e aos cursos complementares, promovendo a tomada de contas das importâncias distribuídas;
- i) - estimular a criação de cursos de aperfeiçoamento para operários;
- j) - fornecer ao "Conselho Nacional de Aprendizagem" as informações por êle solicitadas, enviando-lhe relatórios anuais de suas atividades.

Art. 34º - As "Comissões Locais de Aprendizagem" estudarão oportunamente, com a colaboração de escolas oficiais e a indústria a organização de cursos de formação de mestres e de técnicos industriais.

Art. 35º - O expediente técnico e administrativo das "Comissões Locais de Aprendizagem" ficará a cargo de um secretário ou tres auxiliares que fôrem julgados necessários, contratados pela Comissão pelos fundos de que cogita o art. 22.

Art. 36º - As despesas de material e de transporte do "Conselho Nacional de Aprendizagem" e das "Comissões ⁽¹⁾Regionais" serão custeados pelos recursos arrecadados pelo Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Industriários.

Art. 37º - Os membros do Conselho Nacional de Aprendizagem e das Comissões Regionais perceberão, por sessão a que comparecerem, a diaria de, limitado, porém, o maximo dessa vantagem em cada mês, da maneira seguinte:

Distrito Federal, Estado de São Paulo: vantagem maxima por mês

Estado de Minas Gerais, Rio G. do Sul, Pernambuco e Baía:

vantagem maxima por mês

Demais Estados: vantagem maxima por mês,

Art. 38º - Este decreto-lei entrará em vigor na data da sua publicação, devendo as "Comissões ⁽¹⁾Regionais de Aprendizagem" providenciar para que os cursos profissionais a serem criados nas suas regiões, comecem a funcionar dentro de seis meses a contar da data da instalação das mesmas.

Art. 39º - Revogam-se as disposições em contrario.

(1) Locais